


3 1761 11766760 0



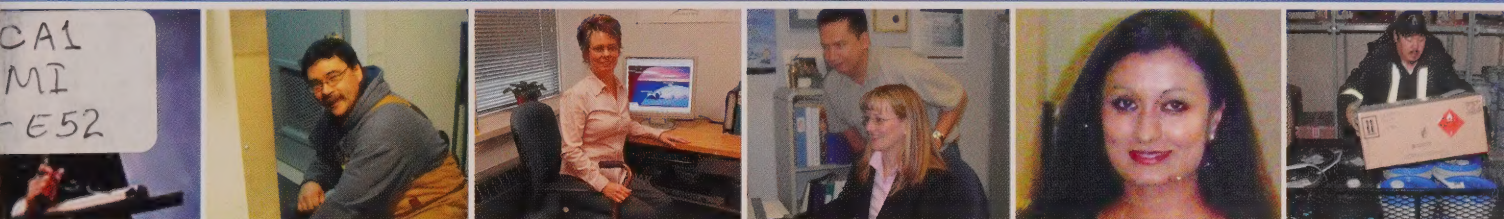


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117667600>

air, Safe and Productive Workplaces

Employment Equity Act: Annual Report 2007

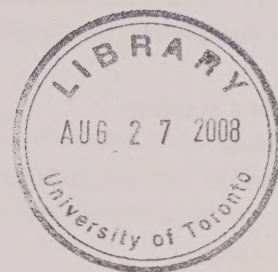


workplaces
productive
progress
advancement
opportunity
showcase
equality
representation
skill
performance
change

Labour Program

Labour.gc.ca

Employment Equity Act: Annual Report 2007



Employment Equity Act Annual Report 2007

You can order additional printed copies of this publication, indicating the catalogue number HS21-1/2007, from:

Publications Services

HRSDCanada
140 Promenade du Portage
Phase IV, 12th Floor
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

This document is available on demand in alternative formats such as large print, Braille, audio cassette, CD, DAISY, and computer diskette.

Call 1 800 O Canada (1 800 622 6232) to request your copy.

If you have a hearing or speech impairment and use a teletypewriter (TTY), call 1 800 926 9105.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2008

Cat. No.: HS21-1/2007

ISBN: 978-0-662-05441-2



Message From The Minister

Inclusive workplaces are central to a productive economy and a cohesive society. It is important that the workplace reflects the increasing diversity of Canada, in order to ensure that the talents of all Canadian workers can be fully developed and can contribute to our shared prosperity.

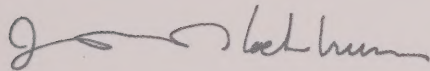
The main objective of the *Employment Equity Act* is to eliminate barriers in the workplace so that no person is denied employment opportunities for reasons unrelated to ability. Its focus is the hiring and promotion of members of the four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

The Annual Report describes the progress towards a more representative workforce achieved by federally regulated private sector employers, Crown corporations, the federal Public Service, separate employers (e.g., Canada Revenue Agency and Parks Canada), and other public sector employers (Royal Canadian Mounted Police and Canadian Forces).

This report analyzes 2006 data, which indicate that the representation of members of visible minorities has risen noticeably, especially in the private sector, and that improvements have been made regarding the hiring of Aboriginal peoples, particularly in the public sector.

We are committed to working towards workplaces that are fair, safe, and productive. Individuals should be able to get jobs and promotions based on their abilities, free from discrimination. By breaking down barriers to equal opportunity within the workplace, the Canadian economy will become stronger and more competitive.

The Canada of this new century is moving ever closer to realizing a shared vision of a truly inclusive society, a Canada for all. Working together, we can make that vision a reality.



Jean-Pierre Blackburn, P.C., M.P.

Minister of Labour and

Minister of the Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec



Message From The Minister



It is a privilege to have the opportunity to speak to you about the Employment Equity Act. This Act is a landmark piece of legislation that will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians.

The Act is designed to ensure that all Canadians have the opportunity to participate in the workforce and to advance the interests of the most disadvantaged groups in society. It is a commitment to fairness and to the values of equality and justice.

The Act will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians. It is a commitment to fairness and to the values of equality and justice. The Act will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians.

The Act will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians. It is a commitment to fairness and to the values of equality and justice. The Act will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians.

The Act will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians. It is a commitment to fairness and to the values of equality and justice. The Act will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians.

The Act will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians. It is a commitment to fairness and to the values of equality and justice. The Act will help to create a more equitable and inclusive workplace for all Canadians.

Table of Contents

Introduction	1
Overview	3
Chapter 1 Women	9
Chapter 2 Aboriginal Peoples	13
Chapter 3 Persons with Disabilities	17
Chapter 4 Members of Visible Minorities	21
Chapter 5 Recognizing Excellence – Good Practices	25
Chapter 6 Employment Equity Success Story	29
Chapter 7 The Road Ahead - Workplace Equity Initiatives	33
7.1 Racism-Free Workplace Strategy: An On-Going Commitment	33
7.2 Parliamentary Review of the <i>Employment Equity Act</i>	33
Appendix A Employers Performance Ratings	35
Appendix B Tables - Federally Regulated Private Sector Employers and Crown Corporations	57
Appendix C Tables – Federal Public Sector Employers and Contractors	77

Introduction

"The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfillment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences."

- Section 2 of the *Employment Equity Act*

Canada's diverse population plays a substantial role enabling Canadian businesses to compete efficiently in the global economy. Having access to the perspectives and skills of Canadians of different cultures and backgrounds gives employers a competitive advantage. Embracing diversity has also become increasingly important as the Canadian labour market growth increasingly depends on immigration. Employment equity is an effective tool to help employers achieve these goals.

As the large working population of baby boomers begin to exit the workforce, shortages will arise in both skilled and unskilled occupations in many sectors of

the Canadian economy and a large number of new workers will need to be integrated into Canadian workplaces. For the Canadian economy to maximize labour force participation and remain efficient within the world economy, it will be essential to have workplace practices that welcome and take advantage of the skills of all.

The *Employment Equity Act* aims to make workplaces inclusive and open to individuals from designated groups (women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities) which have historically faced particular employment barriers.

Employers covered under the Act have four core obligations in implementing employment equity:

- To survey their workforces and collect information on the representation, occupational groups, salary distribution and shares of hires, promotions and terminations of designated group members;
- To carry out analysis of any under-representation of the designated groups in each occupational group in their workforces;
- To review their employment systems, policies and practices in order to identify employment barriers; and
- To prepare plans outlining how they propose to remove employment barriers and introduce positive policies and practices for the hiring, training, promotion and retention of persons in the designated groups, including making reasonable accommodations and establishing timetables complete with short and long-term goals.

On June 1, 2007, federally regulated private sector employers covered by the Act submitted their annual employment equity reports to the Labour Program. The information presented in this Annual Report describes the employment situation of the four designated groups and the progress that employers made toward achieving equitable representation in 2006. It summarizes workforce information contained in these employer reports, and it presents the ongoing progress made by all other employers covered under the Act.

Although this year's results show overall progress, particular attention needs to be paid to improving the representation of persons with disabilities and Aboriginal peoples in both the federally regulated private sector workforce and in the Crown corporations.

The Act is the only comprehensive federal legislation for employment equity in Canada. It covers the following five types of employers:

1. **Federally Regulated Private Sector Employers and Crown Corporations** with 100 or more employees.
2. **Federal Public Service** organizations listed under Schedule I, Part I of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) [e.g., Human Resources and Social Development Canada (HRSDC), National Defence, Correctional Service of Canada and Health Canada].
3. **Separate Employer** organizations in the federal public sector with 100 or more employees listed in Schedule I, Part II of the PSSRA (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).
4. **Other Public Sector Employer** organizations with 100 or more employees, including the Canadian Forces (officers and non-commissioned members in the Regular and the Reserve Forces) and the Royal Canadian Mounted Police (regular and civilian members, excluding federal public service employees).
5. **Federal Contractor** organizations that are provincially regulated suppliers of goods and services, with at least 100 employees in Canada, who bid on or receive federal government contracts valued at \$200,000 or more.

Overview

This Annual Report is the twentieth edition tabled in Parliament. It describes the employment situation of the four designated groups (women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities) and the progress that employers made towards achieving employment equity based on reports submitted for 2006.

Throughout the report, key findings from 2006 are compared to those from the previous year and, where available, 1987 and 2001 (the last time the *Employment Equity Act* was reviewed by Parliament).

Chapters 1 to 4 provide data on the employment situation of each of the designated groups in the different workforces covered under the Act.

Chapter 5 Recognizing Excellence – Good Practices provides information on the tools used by the federally regulated private sector employers and Crown corporations for improving equity outcomes.

Chapter 6 Employment Equity Success Story showcases an employer, Nasittuq Corporation, for special efforts in tapping into the Aboriginal peoples' talent pool.

Chapter 7 The Road Ahead: Workplace Equity Initiatives describes the work being undertaken by the Labour Program which supports the advancement of employment equity.

Key Observations on All *Employment Equity Act* Employers¹

In 2006

- In the **federally regulated private sector**, the representation of members of visible minorities exceeded labour market availability. However, workforce representation gaps existed for the other three designated groups with particular challenges for persons with disabilities and Aboriginal peoples (Table 1).
- In the **federal public sector**, slight improvement in representation was noted for women and Aboriginal peoples. However, the greatest challenge continued to be the gap in the representation of members of visible minorities (Table 1).

Table 1
Summary Statistics for All Employers Reporting Under the *Employment Equity Act*

Employers		All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
			2005	2006		2005	2006		2005	2006		2005	2006	
	#	#	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	524	698,210	43.3	43.1	47.3	1.8	1.8	2.6	2.7	2.7	5.3	14.1	14.9	12.6
Federal Public Service	75	176,630	53.5	53.8	52.2	4.2	4.2	2.5	5.8	5.8	3.6	8.1	8.6	10.4
Separate Employers	16	66,571	55.2	55.7	47.3	2.6	2.8	2.6	4.9	5.0	5.3	11.3	11.8	12.6
Other Public Sector Employers	2	125,198	18.2	18.3	47.3	3.1	3.2	2.7	1.6	1.4	5.3	3.0	3.2	10.3
Total Public Sector	93	368,399	41.7	42.1	49.6	3.5	3.6	2.6	4.2	4.1	4.5	7.0	7.3	10.8
Grand Total for Both Sectors	617	1,066,609	42.7	42.7	48.1	2.4	2.4	2.6	3.2	3.2	5.0	11.6	12.3	12.0

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program, while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2004 to March 31, 2005 and April 1, 2005 to March 31, 2006) by the Canada Public Service Agency (CPSA).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Census of Canada and the 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS) conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal public service are estimates produced by CPSA based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The other public sector employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

¹ Employers who report under the *Employment Equity Act* include the federally regulated private sector and Crown corporations, the federal public service, the separate employers [federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the *Public Service Staff Relations Act* (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada)], and the other public sector employers (include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police). Provincially regulated employers subject to the Federal Contractors Program (FCP) do not submit annual reports. Therefore, representation data for the designated groups in the entire FCP workforce are not available.

Federally Regulated Private Sector Employers

2006 in relation to 2005

For all federally regulated private sector employers and Crown corporations who reported in 2005 and 2006:

- The largest improvement was in the representation of members of visible minorities (Table 2).
- The representation of Aboriginal peoples and persons with disabilities remained stable while the representation of women slightly declined (Table 2).

Over the longer run

The data for all federally regulated private sector employers and Crown corporations indicate that since 1987, when the Act came into force:

- Considerable progress was achieved in the representation of all the designated groups (Table 2).
- The largest relative improvements were for members of visible minorities and Aboriginal peoples (Table 2).

Table 2
Representation of the Designated Groups as Reported by Federally Regulated Private Sector Employers*

Sector	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 %	2005 %	2006 %	1987 %	2005 %	2006 %	1987 %	2005 %	2006 %	1987 %	2005 %	2006 %
Banking	76.1	68.9	68.4	0.6	1.3	1.3	1.8	3.3	3.4	9.5	22.8	23.5
Communications	39.6	40.8	40.6	0.6	1.5	1.5	1.4	2.6	2.5	4.0	12.6	13.2
Transportation	16.9	25.3	25.4	0.7	2.3	2.4	1.4	2.4	2.3	2.6	9.1	9.4
Other	21.3	30.7	30.2	0.9	2.3	2.3	2.3	2.4	2.3	2.6	8.3	11.8
All	40.9	43.3	43.1	0.7	1.8	1.8	1.6	2.7	2.7	5.0	14.1	14.9

* These data are collected on a calendar year basis by the Labour Program. Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Federal Public Sector Employers²

2006 in relation to 2005

For almost all of the federal public sector employers, there has been a slight improvement in the representation of all designated groups. The following are the highlights of the situation in federal public sector employer workforces that fall under the *Employment Equity Act*.

- In the **federal public service**, unlike the federally regulated private sector and Crown corporations, women, Aboriginal peoples and persons with disabilities were well represented, but members of visible minorities remained under-represented (Table 1).
- Among **separate employers**, women and Aboriginal peoples were well represented, but persons with disabilities and members of visible minorities remained under-represented (Table 1).
- Among **other public sector employers**, Aboriginal peoples were well represented, but significant representation gaps continued to exist for women, persons with disabilities and members of visible minorities (Table 1).

Government Workplace Equity Initiatives

Racism-Free Workplace Strategy

- The Labour Program's Racism-Free Workplace Strategy promotes a fair and inclusive workplace, free of discriminatory barriers to the employment and upward mobility of Aboriginal peoples and members of visible minorities. It

focuses primarily on workplaces that fall under the *Employment Equity Act* and the *Federal Contractors Program* and brings employers and representatives from the two groups together to work on innovative approaches to training, recruitment, retention, advancement and conflict resolution.

- The Strategy marked its second year of implementation in 2007 and has hired racism prevention officers across Canada. These officers provide employers and other stakeholders with practical support in creating a racism-free workplace, through sharing business practices, success stories and business cases; providing inclusive workplace awareness sessions; building networks; and providing other tools.

Legislative Review

- As a statutory requirement, the *Employment Equity Act* is reviewed by a Committee of the House every five years. The Act was last reviewed in 2001, and the Government responded to the Committee's recommendations in November 2002. On December 13, 2006, the mandate for the review of the Act was referred by the House to the Standing Committee on Human Resources, Social Development and the Status of Persons with Disabilities. However, prior to the commencement of the review, this mandate lapsed when Parliament was prorogued in September 2007. At the time of publication, the House had not again referred the *Employment Equity Act* review to the Standing Committee.

² Historical data are not available for some of the employers in the federal public sector.

Limitations of the Employment Equity Data³

While this report provides the latest information on employment equity data, it has the following limitations:

1. The data are received from employers on an annual basis. However, the employer universe changes from one year to the next, largely due to the addition of new employers. Alternatively, some employers may cease to fall under federal jurisdiction. If one compares the statistics from year to year, keeping in mind that the pool of employers has changed, the comparison may produce inaccurate results. As

an example, if a new employer reports weak representation of women, then this figure may lower the overall average representation of women for the year. This could lead to the erroneous impression that there has been a decline in the overall representation of women. To provide a more accurate impression, one needs to consider only those employers that have reported on a consistent basis over time. This is what has been labelled as “adjusted” data. However, not all of the historical data have been adjusted.

The following tables illustrate the changes in the data that arise due to using different employer bases.

Table 3
Unadjusted Representation of the Designated Groups in All of the Federally Regulated Private Sector Employers who Reported in 2001, 2005 and 2006*

Sector	Women						Aboriginal Peoples					
	2001		2005		2006		2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Banking	139,080	71.0	131,415	68.9	135,634	68.4	2,139	1.1	2,460	1.3	2,636	1.3
Communications	88,861	41.3	89,849	40.8	91,518	40.6	2,921	1.4	3,263	1.5	3,353	1.5
Transportation	44,318	24.7	48,553	25.3	48,957	25.4	3,588	2.0	4,509	2.3	4,537	2.4
Other	12,461	28.0	21,381	30.7	24,638	30.2	1,217	2.7	1,622	2.3	1,838	2.3
All	284,720	44.9	291,198	43.3	300,747	43.1	9,865	1.6	11,854	1.8	12,364	1.8
	Persons with Disabilities						Members of Visible Minorities					
	2001		2005		2006		2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Banking	3,911	2.0	6,236	3.3	6,736	3.4	33,575	17.1	43,550	22.8	46,620	23.5
Communications	5,009	2.3	5,664	2.6	5,667	2.5	23,359	10.8	27,763	12.6	29,705	13.2
Transportation	4,385	2.4	4,597	2.4	4,364	2.3	13,679	7.6	17,493	9.1	18,191	9.4
Other	1,214	2.7	1,666	2.4	1,895	2.3	3,436	7.7	5,767	8.3	9,598	11.8
All	14,519	2.3	18,163	2.7	18,662	2.7	74,049	11.7	94,573	14.1	104,114	14.9

* Figures have not been adjusted in this table. The data show all of the numbers that were reported in each year (i.e., 418 employers in 2001, 520 employers in 2005 and 524 employers in 2006).
Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

3 For detailed descriptions of the terms and statistical approaches used in this report, please refer to the Technical Guide at:
http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/lo/lsw/we/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml&hs=wzp

Table 4

Adjusted Representation of the Designated Groups in Only the Federally Regulated Private Sector Employers who Reported in Each Year Since 2001*

Sector	Women						Aboriginal Peoples					
	2001		2005		2006		2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Banking	138,425	71.1	130,282	69.0	134,274	68.4	2,124	1.1	2,448	1.3	2,605	1.3
Communications	76,556	41.1	82,995	40.8	88,398	40.8	2,533	1.4	3,087	1.5	3,275	1.5
Transportation	35,614	22.9	38,199	24.1	38,949	24.5	3,174	2.0	3,824	2.4	3,821	2.4
Other	12,021	27.9	14,082	31.2	14,783	31.7	1,203	2.8	1,387	3.1	1,526	3.3
All	262,616	45.3	265,558	44.5	276,404	44.7	9,034	1.6	10,746	1.8	11,227	1.8
	Persons with Disabilities						Members of Visible Minorities					
	2001		2005		2006		2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Banking	3,900	2.0	6,223	3.3	6,715	3.4	33,456	17.2	43,264	22.9	46,101	23.5
Communications	4,610	2.5	5,380	2.6	5,520	2.5	18,944	10.2	24,983	12.3	28,023	12.9
Transportation	3,943	2.5	4,123	2.6	3,871	2.4	11,857	7.6	15,042	9.5	15,697	9.9
Other	1,206	2.8	1,235	2.7	1,183	2.5	3,391	7.9	4,310	9.6	4,762	10.2
All	13,659	2.4	16,961	2.8	17,289	2.8	67,648	11.7	87,599	14.7	94,583	15.3

* Figures have been adjusted in order to measure the yearly progress in the representation of the designated groups in the employer base. Data in this table cannot be compared to those published last year as the employer base in this report includes 314 employers who reported each year since 2001 (i.e., employers who reported for the first time after 2000 are excluded). Last year's report covered 322 employers.

- To measure the progress of designated groups covered by the Act, their percentage representation (i.e., the number of designated group employees divided by the number of all employees) is compared to their availability in the workforce population. Availability data are obtained from Censuses or surveys conducted every five years by Statistics Canada. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2006 designated group representation is being compared to 2001 Census/survey availability data.
- Due to some data being reported by employers after publication deadlines, there may be differences in the data reported in Annual Reports for particular years.
- The data on the workforces covered by the Act are collected from different sources. The federally regulated private sector and Crown corporations' employment equity data are collected on a calendar year basis and consolidated by the Labour Program, while the federal public service data are collected on a fiscal year basis and by the Canada Public Service Agency.

Chapter 1:

Women

This chapter provides data on the employment situation of women in the different workforces covered under the Employment Equity Act.⁴ Throughout the chapter key findings from 2006 are compared to those from the previous year and, where available, 2001 and 1987.⁵

Highlights

- From 2005 to 2006, women's representation remained stable at the aggregate level and continued to be below availability in both the **federal private** and **public sectors** (Table 1.1).⁶
- Women were significantly overrepresented in the banking sector, but there has been a downward trend in this representation over time (Table 1.2). The opposite was the case for the transportation sector.
- In the **federally regulated private sector**, between 2001 and 2006, women's representation in senior and middle management, as well as professional occupations increased. Their representation in the remaining groups decreased between 2001 and 2005 and showed a slight increase between 2005 and 2006 (Table 1.3). However, the representation continued to be below availability in senior management and professional occupations.
- The share of women hired and promoted in the **federally regulated private sector** increased in 2006 (Tables 1.4 and 1.6), while the share of women leaving the workforce slightly decreased (Table 1.5).

⁴ Please refer to **Appendix B** for data on women in the federally regulated private sector and Crown corporations workforce, and **Appendix C** for data on women in the public sector subject to the Act.

⁵ Tables throughout this section show comparisons between adjusted and unadjusted federally regulated private sector employers and Crown corporations data. The adjusted data cover employees from the same population of employers (314) who reported in every year since 2001, while the unadjusted data cover all employees reported in the specific year (i.e., all employers are included in year-to-year comparisons).

⁶ To measure the progress of women covered by the Act, representation is compared to availability in the workforce population. Availability data are obtained from Censuses conducted by Statistics Canada every five years. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2006 representation is being compared to 2001 Census of Canada availability data.

Table 1.1

All Women Employees Under the *Employment Equity Act*

Employers	Adjusted			Unadjusted		
	2005	2006		2005	2006	
	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	44.5	44.7	47.3	43.3	43.1	47.3
Federal Public Service				53.5	53.8	52.2
Separate Employers†				55.2	55.7	47.3
Other Public Sector Employers‡				18.2	18.3	47.3
Total Public Sector				41.7	42.1	49.6
Grand Total for Both Sectors				42.7	42.7	48.1

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program, while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2004 to March 31, 2005 and April 1, 2005 to March 31, 2006) by the Canada Public Service Agency (CPSA).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Census of Canada conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal public service are estimates produced by CPSA based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The other public sector employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

† Separate Employers are federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the *Public Service Staff Relations Act* (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

‡ The other public sector employers include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police.

Table 1.2

Representation of Women in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	Adjusted						Unadjusted			
	2001		2005		2006		1987	2001	2005	2006
	#	%	#	%	#	%	%	%	%	%
Banking	138,425	71.1	130,282	69.0	134,274	68.4	76.1	71.0	68.9	68.4
Communications	76,556	41.1	82,995	40.8	88,398	40.8	39.6	41.3	40.8	40.6
Transportation	35,614	22.9	38,199	24.1	38,949	24.5	16.9	24.7	25.3	25.4
Other	12,021	27.9	14,082	31.2	14,783	31.7	21.2	28.0	30.7	30.2
All	262,616	45.3	265,558	44.5	276,404	44.7	40.9	44.9	43.3	43.1

* Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Table 1.3

Women in the Federally Regulated Private Sector by Selected Occupational Groups*

Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)	Representation**			Availability***
	2001	2005	2006	2001
	%	%	%	%
Senior Managers	20.4	22.0	22.2	25.1
Middle and Other Managers	43.0	44.2	44.2	37.5
Professionals	45.2	45.9	46.3	52.8
Remaining EEOGs	45.9	44.6	44.7	47.7
Total	45.3	44.5	44.7	47.3

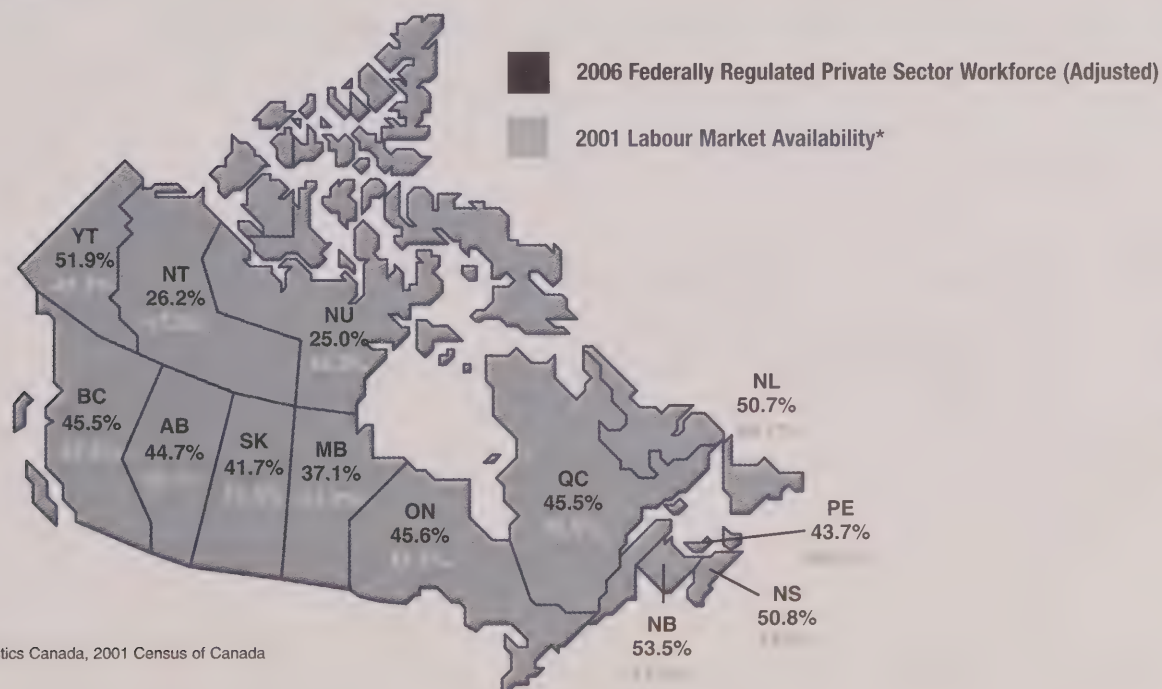
* Employers report according to 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs). This table shows selected EEOGs with significant differences between representation and availability for women.

** Data are based on adjusted employer database.

*** Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Figure 1.1

Representation (2006) and Availability (2001) of Women in the Federally Regulated Private Sector by Region



* Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Table 1.4

Share of Women Hired into the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	17,688	61.5	14,749	58.4	17,331	58.6
Communications	9,592	38.2	9,722	36.5	12,986	37.3
Transportation	10,924	31.0	7,092	24.3	7,297	25.5
Other	1,447	31.6	1,876	35.3	2,469	34.6
All	39,651	42.3	33,439	38.7	40,083	40.0

* The "share" is the percentage of total hires received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 1.5

Share of Women Leaving the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	16,274	64.7	14,117	62.0	15,061	61.4
Communications	8,001	38.5	10,468	38.8	12,684	38.3
Transportation	6,171	24.7	5,876	23.1	6,081	23.1
Other	1,847	24.2	1,780	35.3	1,657	32.1
All	32,293	41.1	32,241	40.2	35,483	39.8

* The "share" is the percentage of total terminations received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 1.6

Share of Women Promoted in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	18,869	68.4	15,373	64.3	19,855	66.1
Communications	4,378	45.9	3,627	41.6	4,595	41.9
Transportation	1,694	22.1	1,979	32.6	1,677	27.9
Other	1,142	29.3	1,129	33.7	1,303	34.3
All	26,083	53.6	22,108	52.6	27,430	54.0

* The "share" is the percentage of total promotions received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Chapter 2:

Aboriginal Peoples

This chapter provides data on the employment situation of Aboriginal peoples in the different workforces covered under the Employment Equity Act.⁷ Throughout the chapter key findings from 2006 are compared to those from the previous year and, where available, 2001 and 1987.⁸

Highlights

- The representation of Aboriginal peoples remained stable from 2005 to 2006. Aboriginal peoples were well represented in the **federal public sector**, whereas in the **federally regulated private sector** they generally continued to be at levels below availability (Tables 2.1 and 2.2).⁹
- In 2006, Aboriginal peoples' representation remained stable in almost all occupational groups in the **federally regulated private sector** (Table 2.3) and below availability in all groups except for the crafts and trades supervisory occupations.
- The share of Aboriginal peoples hired into the **federally regulated private sector** continued to be significantly below availability in 2006 (Table 2.4) and their share of terminations increased (Table 2.5). The share of Aboriginal peoples promoted remained stable (Table 2.6).

⁷ Please refer to **Appendix B** for data on Aboriginal peoples in the federally regulated private sector and Crown corporations workforce, and **Appendix C** for data on Aboriginal peoples in the public sector subject to the Act.

⁸ Tables throughout this section show comparisons between adjusted and unadjusted federally regulated private sector employers and Crown corporations data. The adjusted data cover employees from the same population of employers (314) who reported in every year since 2001, while the unadjusted data cover all employees reported in the specific year (i.e., all employers are included in year-to-year comparisons).

⁹ To measure the progress of Aboriginal peoples covered by the Act, representation is compared to availability in the workforce population. Availability data are obtained from Censuses conducted by Statistics Canada every five years. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2006 representation is being compared to 2001 Census of Canada availability data.

Table 2.1

Aboriginal Peoples in All Employers Under the *Employment Equity Act*

Employers	Adjusted			Unadjusted		
	2005	2006		2005	2006	
	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	1.8	1.8	2.6	1.8	1.8	2.6
Federal Public Service				4.2	4.2	2.5
Separate Employers†				2.6	2.8	2.6
Other Public Sector Employers‡				3.1	3.2	2.7
Total Public Sector				3.5	3.6	2.6
Grand Total for Both Sectors				2.4	2.4	2.6

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program, while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2004 to March 31, 2005 and April 1, 2005 to March 31, 2006) by the Canada Public Service Agency (CPSA).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Census of Canada conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal public service are estimates produced by CPSA based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The other public sector employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

† Separate Employers are federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the *Public Service Staff Relations Act* (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

‡ The other public sector employers include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police.

Table 2.2

Representation of Aboriginal Peoples in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	Adjusted						Unadjusted			
	2001		2005		2006		1987	2001	2005	2006
	#	%	#	%	#	%	%	%	%	%
Banking	2,124	1.1	2,448	1.3	2,605	1.3	0.6	1.1	1.3	1.3
Communications	2,533	1.4	3,087	1.5	3,275	1.5	0.6	1.4	1.5	1.5
Transportation	3,174	2.0	3,824	2.4	3,821	2.4	0.7	2.0	2.3	2.4
Other	1,203	2.8	1,387	3.1	1,526	3.3	0.9	2.7	2.3	2.3
All	9,034	1.6	10,746	1.8	11,227	1.8	0.7	1.6	1.8	1.8

* Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Table 2.3

Aboriginal Peoples in the Federally Regulated Private Sector by Selected Occupational Groups*

Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)	Representation**			Availability***
	2001	2005	2006	2001
	%	%	%	%
Senior Managers	0.5	0.7	0.7	2.5
Middle Managers and Professionals	0.8	1.0	1.0	1.5
Supervisors: Crafts and Trades	2.4	2.9	2.7	1.7
Remaining EEOGs	1.8	2.1	2.1	3.0
Total	1.6	1.8	1.8	2.6

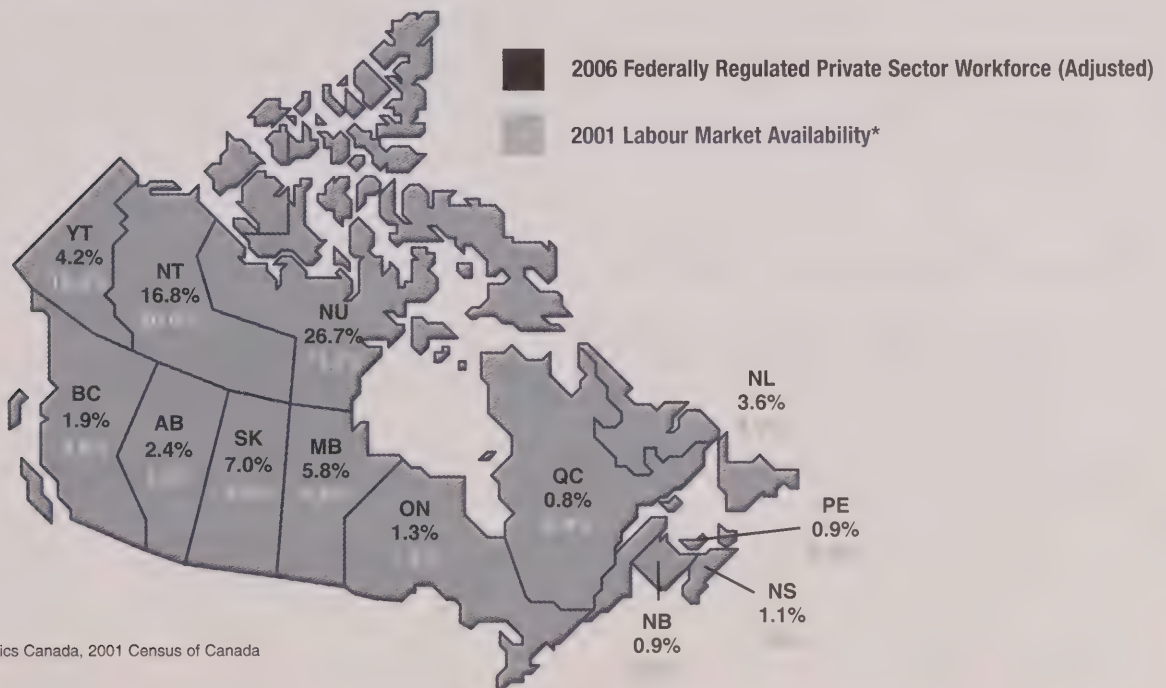
* Employers report according to 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs). This table shows selected EEOGs with significant differences between representation and availability for Aboriginal peoples.

** Data are based on adjusted employer database.

*** Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Figure 2.1

Representation (2006) and Availability (2001) of Aboriginal Peoples in the Federally Regulated Private Sector by Region



* Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Table 2.4

Share of Aboriginal Peoples Hired into the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	267	0.9	235	0.9	345	1.2
Communications	407	1.6	486	1.8	630	1.8
Transportation	780	2.2	832	2.8	905	3.2
Other	159	3.5	203	3.8	253	3.5
All	1,613	1.7	1,756	2.0	2,133	2.1

* The "share" is the percentage of total hires received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 2.5

Share of Aboriginal Peoples Leaving the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	311	1.2	315	1.4	342	1.4
Communications	327	1.6	478	1.8	684	2.1
Transportation	588	2.4	769	3.0	874	3.3
Other	177	2.3	148	2.9	153	3.0
All	1,403	1.8	1,710	2.1	2,053	2.3

* The "share" is the percentage of total terminations received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 2.6

Share of Aboriginal Peoples Promoted in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	322	1.2	314	1.3	409	1.4
Communications	149	1.6	131	1.5	175	1.6
Transportation	183	2.4	156	2.6	148	2.5
Other	111	2.8	172	5.1	207	5.5
All	765	1.6	773	1.8	939	1.8

* The "share" is the percentage of total promotions received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Chapter 3:

Persons with Disabilities

This chapter provides data on the employment situation of persons with disabilities in the different workforces covered under the Employment Equity Act.¹⁰ Throughout the chapter key findings from 2006 are compared to those from the previous year and, where available, 2001 and 1987.¹¹

Highlights

- From 2005 to 2006, the representation of persons with disabilities remained stable at the aggregate level and continued to be below availability in both the **federal private** and **public sectors** (Table 3.1).¹²
- The **federal public service** workforce is the exception where the representation was well above availability in both 2004-05 and 2005-06 (Table 3.1).
- The representation of persons with disabilities rose significantly in the banking sector over time, but stayed relatively stable in the remaining **federally regulated private sector** (Table 3.2).
- Between 2001 and 2006, the representation of persons with disabilities increased and met availability in senior and middle management in the **federally regulated private sector** (Table 3.3). However, persons with disabilities remained under-represented in supervisory and all other occupational groups.
- The share of persons with disabilities hired and promoted in the **federally regulated private sector** rose slightly over time (Tables 3.4 and 3.6). However, the overall representation did not improve due to an increase in their share of terminations (those leaving the workforce) (Tables 3.1 and 3.5).

¹⁰ Please refer to **Appendix B** for data on persons with disabilities in the federally regulated private sector and Crown corporations workforce, and **Appendix C** for data on persons with disabilities in the public sector subject to the Act.

¹¹ Tables throughout this section show comparisons between adjusted and unadjusted federally regulated private sector employers and Crown corporations data. The adjusted data cover employees from the same population of employers (314) who reported in every year since 2001, while the unadjusted data cover all employees reported in the specific year (i.e., all employers are included in year-to-year comparisons).

¹² To measure the progress of persons with disabilities covered by the Act, representation is compared to availability in the workforce population. Availability data are obtained from surveys conducted by Statistics Canada every five or ten years. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2006 representation is being compared to 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS) availability data.

Table 3.1

Persons with Disabilities in All Employers Under the *Employment Equity Act*

Employers	Adjusted			Unadjusted		
	2005	2006		2005	2006	
	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	2.8	2.8	5.3	2.7	2.7	5.3
Federal Public Service				5.8	5.8	3.6
Separate Employers†				4.9	5.0	5.3
Other Public Sector Employers‡				1.6	1.4	5.3
Total Public Sector				4.2	4.1	4.5
Grand Total for Both Sectors				3.2	3.2	5.0

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program, while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2004 to March 31, 2005 and April 1, 2005 to March 31, 2006) by the Canada Public Service Agency (CPSA).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS) conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal public service are estimates produced by CPSA based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The other public sector employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

† Separate Employers are federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the *Public Service Staff Relations Act* (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

‡ The other public sector employers include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police.

Table 3.2

Representation of Persons with Disabilities in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	Adjusted						Unadjusted			
	2001		2005		2006		1987	2001	2005	2006
	#	%	#	%	#	%	%	%	%	%
Banking	3,900	2.0	6,223	3.3	6,715	3.4	1.8	2.0	3.3	3.4
Communications	4,610	2.5	5,380	2.6	5,520	2.5	1.4	2.3	2.6	2.5
Transportation	3,943	2.5	4,123	2.6	3,871	2.4	1.4	2.4	2.4	2.3
Other	1,206	2.8	1,235	2.7	1,183	2.5	2.3	2.7	2.4	2.3
All	13,659	2.4	16,961	2.8	17,289	2.8	1.6	2.3	2.7	2.7

* Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Table 3.3

Persons with Disabilities in the Federally Regulated Private Sector by Selected Occupational Groups*

Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)	Representation**			Availability***
	2001	2005	2006	2001
	%	%	%	%
Senior Managers	2.0	2.7	2.6	2.1
Middle and Other Managers	1.9	2.6	2.7	2.5
Supervisors	2.0	2.8	2.9	2.0
Remaining EEOGs	2.4	2.9	2.8	4.4
Total	2.4	2.8	2.8	5.3

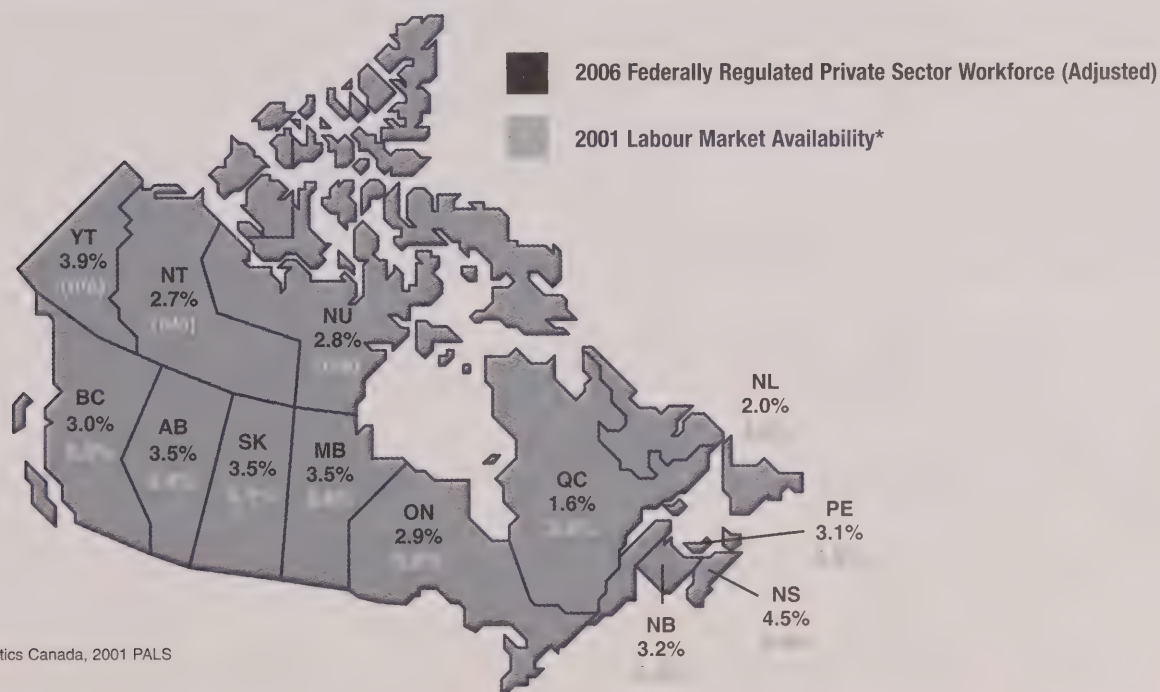
* Employers report according to 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs). This table shows selected EEOGs with significant differences between representation and availability for persons with disabilities.

** Data are based on adjusted employer database.

*** Source: Statistics Canada, 2001 PALS

Figure 3.1

Representation (2006) and Availability (2001) of Persons with Disabilities in the Federally Regulated Private Sector by Region



* Source: Statistics Canada, 2001 PALS

Table 3.4

Share of Persons with Disabilities Hired into the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	223	0.8	379	1.5	489	1.7
Communications	225	0.9	281	1.1	415	1.2
Transportation	655	1.9	354	1.2	319	1.1
Other	54	1.2	55	1.0	82	1.2
All	1,157	1.2	1,069	1.2	1,305	1.3

* The "share" is the percentage of total hires received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 3.5

Share of Persons with Disabilities Leaving the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	469	1.9	694	3.0	800	3.3
Communications	414	2.0	570	2.1	702	2.1
Transportation	426	1.7	498	2.0	530	2.0
Other	246	3.2	106	2.1	137	2.6
All	1,555	2.0	1,868	2.3	2,169	2.4

* The "share" is the percentage of total terminations received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 3.6

Share of Persons with Disabilities Promoted in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	526	1.9	489	2.0	740	2.5
Communications	176	1.8	150	1.7	188	1.7
Transportation	168	2.2	128	2.1	124	2.1
Other	76	2.0	76	2.3	89	2.3
All	946	1.9	843	2.0	1,141	2.2

* The "share" is the percentage of total promotions received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Chapter 4:

Members of Visible Minorities

This chapter provides data on the employment situation of members of visible minorities in the different workforces covered under the Employment Equity Act.¹³ Throughout the chapter key findings from 2006 are compared to those from the previous year and, where available, 2001 and 1987.¹⁴

Highlights

- From 2005 to 2006, representation of members of visible minorities rose in both the **federal private** and **public sectors**. The representation continued to be above availability in the **federally regulated private sector**. In the **federal public sector**, the representation was significantly below availability (Table 4.1).¹⁵
- The representation of members of visible minorities rose in each industrial sector of the **federally regulated private sector** since 2001. They were significantly overrepresented in the banking sector (Table 4.2).
- In the **federally regulated private sector**, the representation of members of visible minorities increased in all occupational groups between 2001 and 2006. The representation exceeded availability for middle management and professional occupations in 2006; however, the representation in senior management was still significantly below availability (Table 4.3).
- Between 2001 and 2006, the number of members of visible minorities increased in the **federally regulated private sector** due to an increase of 42% in their hiring (Tables 4.2 and 4.4).
- Due to the growing representation of members of visible minorities between 2001 and 2006 in the **federally regulated private sector**, their shares of both promotion and termination (those leaving the workforce) increased (Tables 4.5 and 4.6).

¹³ Please refer to **Appendix B** for data on members of visible minorities in the federally regulated private sector and Crown corporations workforce, and **Appendix C** for data on members of visible minorities in the public sector subject to the Act.

¹⁴ Tables throughout this section show comparisons between adjusted and unadjusted federally regulated private sector employers and Crown corporations data. The adjusted data cover employees from the same population of employers (314) who reported in every year since 2001, while the unadjusted data cover all employees reported in the specific year (i.e., all employers are included in year-to-year comparisons).

¹⁵ To measure the progress of members of visible minorities covered by the Act, representation is compared to availability in the workforce population. Availability data are obtained from Censuses conducted by Statistics Canada every five years. There is therefore a time lag in measuring representation gaps, as for example, 2006 representation is being compared to 2001 Census of Canada availability data.

Table 4.1

Members of Visible Minorities in All Employers Under the *Employment Equity Act*

Employers	Adjusted			Unadjusted		
	2005	2006		2005	2006	
	R* %	R* %	A** %	R* %	R* %	A** %
Total Private Sector	14.7	15.3	12.6	14.1	14.9	12.6
Federal Public Service				8.1	8.6	10.4
Separate Employers†				11.3	11.8	12.6
Other Public Sector Employers‡				3.0	3.2	10.3
Total Public Sector				7.0	7.3	10.8
Grand Total for Both Sectors				11.6	12.3	12.0

* "R" refers to the percentage representation of the respective designated group of all employees in the employer's workforce. The data on the federally regulated private sector are collected on a calendar year basis by the Labour Program, while those on the federal public sector are collected on a fiscal year basis (i.e., April 1, 2004 to March 31, 2005 and April 1, 2005 to March 31, 2006) by the Canada Public Service Agency (CPSA).

** "A" refers to the percentage workforce availability from the 2001 Census of Canada conducted by Statistics Canada. The workforce availability for the federal public service are estimates produced by CPSA based on occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in this workforce of Canadian citizens only (excludes landed immigrants). The other public sector employers' availability are based on the Canadian citizens data. The total availability statistics have been weighted.

† Separate Employers are federal public sector organizations with 100 or more employees that are listed in Schedule I, Part II of the *Public Service Staff Relations Act* (e.g., Canada Revenue Agency, Canadian Food Inspection Agency and Parks Canada).

‡ The other public sector employers include the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police.

Table 4.2

Representation of Members of Visible Minorities in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	Adjusted						Unadjusted			
	2001		2005		2006		1987	2001	2005	2006
	#	%	#	%	#	%	%	%	%	%
Banking	33,456	17.2	43,264	22.9	46,101	23.5	9.5	17.1	22.8	23.5
Communications	18,944	10.2	24,983	12.3	28,023	12.9	4.0	10.8	12.6	13.2
Transportation	11,857	7.6	15,042	9.5	15,697	9.9	2.6	7.6	9.1	9.4
Other	3,391	7.9	4,310	9.6	4,762	10.2	2.6	7.7	8.3	11.8
All	67,648	11.7	87,599	14.7	94,583	15.3	5.0	11.7	14.1	14.9

* Discrepancies may occur with data previously reported due to database additions and/or adjustments made to employer reports after publication deadlines.

Table 4.3

Members of Visible Minorities in the Federally Regulated Private Sector by Selected Occupational Groups*

Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)	Representation**			Availability***
	2001	2005	2006	2001
	%	%	%	%
Senior Managers	3.8	5.4	5.2	8.2
Middle and Other Managers	8.9	11.8	12.5	11.8
Professionals	16.4	20.3	21.3	13.8
Clerical	13.6	17.2	17.6	12.7
Remaining EEOGs	9.8	12.1	12.6	12.6
Total	11.7	14.7	15.3	12.6

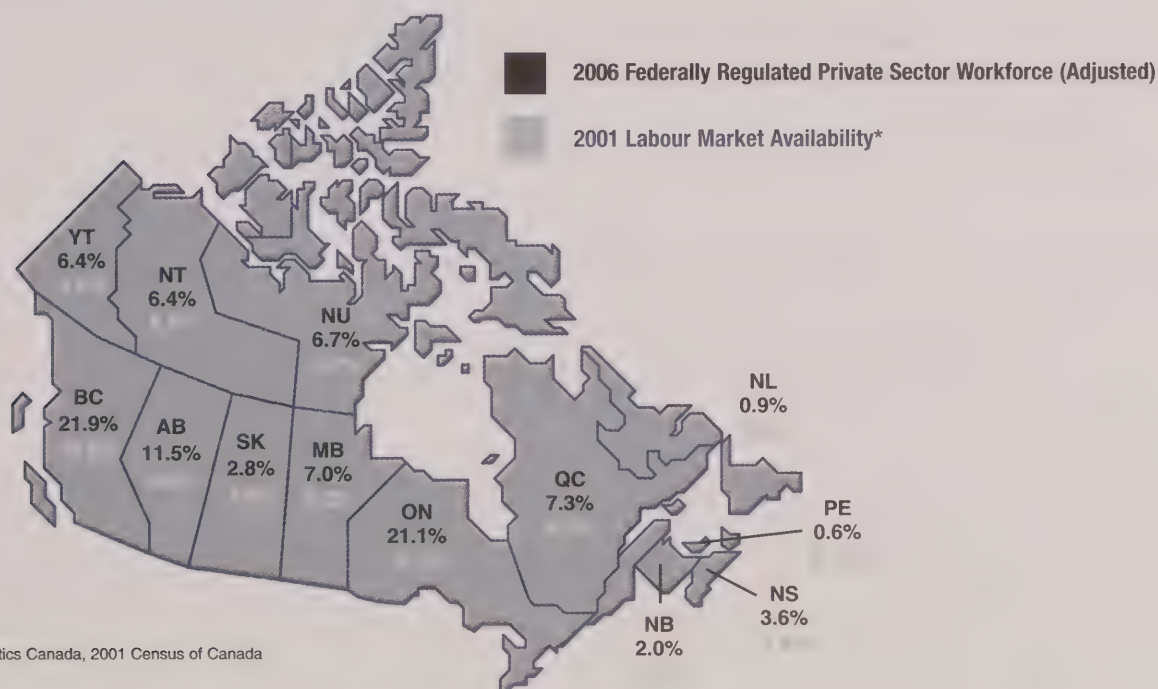
* Employers report according to 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs). This table shows selected EEOGs with significant differences between representation and availability for members of visible minorities.

** Data are based on adjusted employer database.

*** Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Figure 4.1

Representation (2006) and Availability (2001) of Members of Visible Minorities in the Federally Regulated Private Sector by Region



* Source: Statistics Canada, 2001 Census of Canada

Table 4.4

Share of Members of Visible Minorities Hired into the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	3,971	13.8	4,888	19.3	6,174	20.9
Communications	4,104	16.3	4,650	17.5	6,306	18.1
Transportation	3,704	10.5	4,324	14.8	3,900	13.6
Other	395	8.6	708	13.3	920	12.9
All	12,174	13.0	14,570	16.9	17,300	17.3

* The "share" is the percentage of total hires received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 4.5

Share of Members of Visible Minorities Leaving the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	3,479	13.8	4,478	19.7	5,209	21.2
Communications	2,737	13.2	4,253	15.8	5,625	17.0
Transportation	2,065	8.3	2,977	11.7	3,011	11.4
Other	505	6.6	603	11.9	523	10.1
All	8,786	11.2	12,311	15.3	14,368	16.1

* The "share" is the percentage of total terminations received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Table 4.6

Share of Members of Visible Minorities Promoted in the Federally Regulated Private Sector*

Sector	2001		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Banking	5,204	18.9	6,409	26.8	8,008	26.6
Communications	1,062	11.1	1,203	13.8	1,631	14.9
Transportation	470	6.1	632	10.4	487	8.1
Other	359	9.2	402	12.0	454	12.0
All	7,095	14.6	8,646	20.6	10,580	20.8

* The "share" is the percentage of total promotions received by members of a designated group.
Data are based on adjusted employer database.

Chapter 5:

Recognizing Excellence – Good Practices

The Employment Equity Act requires federally regulated private sector employers and Crown corporations to submit a narrative report that describes the measures taken during the reporting period to remove barriers faced by designated group members in the workplace. These measures could include activities related to: communication, workplace environment improvement, recruitment, training and development, retention, reasonable accommodation and consultations. An overview of good practices implemented by employers in 2006 is provided in this chapter.

Communications

Employment equity issues were communicated regularly to employees by more than 70% of all employers. For example, the Royal Bank of Canada supports an employee resource group that raises awareness of Aboriginal culture and fosters employee engagement. Activities include liaison with Aboriginal communities, monthly web casts and an annual leadership conference. Similarly, employees at TransCanada Pipelines Limited were invited to five events related to Aboriginal awareness in 2006, including sessions to explore Aboriginal culture or to discuss myths and misconceptions about Aboriginal peoples.

Workplace Environment

Canadians believe that teamwork and diversity promote innovation and strengthen the business landscape.¹⁶ However, translating these ideals into a more equitable workplace takes concerted effort and partnering. Canadian Pacific Railway Company, for example, has launched an internal network to facilitate mentoring, communications, learning and networking for women. Employers in Manitoba can work with the Manitoba Employment Equity Practitioners Association, which provides access to professionals who share information and resources to support and promote employment equity in the province.

In 2006, some employers introduced awards to recognize employees who have helped to advance diversity in their workplace. HSBC Bank Canada launched the Diversity Ambassador award to recognize staff members who helped develop the firm's core

Did You Know? Visuals in your workplace provide subtle messages to your employees. The Laurentian Bank of Canada used pictures of designated group members in an internal newsletter with the intention to “demystify their integration at the bank, to communicate their contribution within the organization, and to underline the added value that a diversified workplace brings”. Similarly, ECL Group of Companies Ltd. posted a 20-foot by 7-foot display board showing a multicultural workforce.

16 Online survey conducted in July 2007 by Leger Marketing for Xerox Canada Limited.

diversity values and those who create an inclusive environment in the workplace.

More informal approaches also increase awareness of diversity, and about one in ten employers held special events to build understanding and acceptance. For example, the National Bank of Canada held a Diversity Week around the theme of “Breaking Down Perceptions”. Even the humble potluck lunch can provide an ice-breaker to promote equity. Discussions about the food during potlucks at the ECL Group of Companies Ltd. “expanded to other cultural topics and continued for weeks. Such a simple idea brought together people who may not have previously socialized and opened even more doors of understanding.”

Recruitment

Employers found partnerships with community based organizations encourage applications from designated group members and increase representation rates. For example, Pelmorex Media Inc. continues to be a part of the Strategic Alliance of Broadcasters for Aboriginal Reflection Committee, which works towards increasing Aboriginal representation in the broadcasting industry. Likewise, Rawlco Radio Ltd. and US Airways Group, Inc. reported partnering with INROADS to hire highly qualified visible minority interns, while the Citizens Bank of Canada partnered with the Greater Vancouver Business Leadership Network, an employer-led coalition dedicated to improving employment opportunities for persons with disabilities, which resulted in the collection of referrals and two practicum placements.

While employers sometimes find it difficult to recruit qualified candidates, some have implemented initiatives to increase the number of qualified applicants by targeting potential designated group employees at an earlier stage. For example, Standard Aero Limited became a sponsor of the Engineering Access Program, which offers Aboriginal peoples opportunities to enroll in university studies in Engineering. Wasaya Airways Limited Partnership developed a new strategic plan to attract youth to the aeronautics field by sponsoring an Aboriginal children’s camp with a focus on aviation.

Some employers, such as Challenger Motor Freight Inc., Skyservice F.B.O. Inc. and Skyservice Aviation Inc., began advertising job postings in different languages to attract visible minority applicants. Not only does this send a welcoming message, but it also increases visibility in ethnic publications.

Training and Development

Training and staff development also contribute to workplace equity. During 2006, training workshops such as “Building Cross-Cultural Competency” at the Royal Bank of Canada and “Micro-inequities & Micro-advantages: The Power of Inclusive Leadership” at JPMorgan Chase Bank, N.A., provided employees with information to help prevent biases and misconceptions in the workplace.

Nearly half of all employers use training sessions to promote equity, and most of these combine it with related developmental opportunities for designated groups. For example, Enbridge Pipelines Inc. successfully reduced language barriers for foreign workers by training them in English and in communication strategies.

Did You Know? Some studies have shown that multicultural teams “produce more innovative solutions to problems than homogeneous teams”. It has been found that a workplace that can bring forth different ideas from employees of different backgrounds and experiences is able to “outperform homogeneous groups in both identifying problem perspectives and generating alternative solutions”.¹⁷

17 Jackson, S.E., May, K.E. & Whitney, K., Understanding the Dynamics of Diversity in Decision-Making Teams, quoted in Robinson, G., Building a Business Case for Diversity, *Academy of Management Executive*, Vol. 11, Issue 3, August 1997, p. 21.

Targeted Outreach

Employers reported that the following community based organizations helped them to meet recruitment goals in 2006 and to reap the benefits of a diverse workforce.

AbilityEdge

<http://www.abilityedge.ca>

Inclusion Network

<http://www.inclusionnetwork.ca>

EmployAbilities

<http://www.employabilities.ab.ca/index.cfm>

Greater Vancouver Business Leadership Network (GVBLN)

<http://www.gvbln.ca>

INROADS

<http://www.inroads.org>

LifeWorks

<http://www.lifeworks.mb.ca>

LinkUp Employment

<http://www.linkup.ca>

New Canadian Program

<http://www.newcanadians.org>

Strategic Alliance of Broadcasters for Aboriginal Reflection (SABAR)

<http://www.sabar.ca/index.html>

Strategic Employment Solutions

<http://www.strategicemploymentsolutions.ca>

Mentorship programs and job shadowing became a more popular means of providing employees from designated groups with developmental opportunities in 2006. Air Transat Inc. introduced a new program called "One day in the life of..." which allowed employees to learn more about a position of interest.

Retention

Roughly one-third of all employers hold exit interviews as a valuable source of information on retaining workers; identifying trends, systematic barriers or unfair treatment in the workplace; and assessing as well as prioritizing workplace issues that need to be addressed. For example, information gathered from

exit interviews at the Royal Bank of Canada led to the development of Web casts on “Creating an Inclusive Work Environment for Persons with Disabilities” and the creation of the “Employees with Disabilities Resource Group”.

Retention strategies used by employers in 2006 also included integration programs for new employees to prevent early departures. Westcoast Energy Inc. specifically met with new immigrant employees to identify special needs and create support mechanisms as well as identify tools and resources to assist with proper integration.

Reasonable Accommodation

The most commonly reported accommodation measure was the facilitation of the return to work of employees who have suffered injury or illness. Employers were successful in developing creative solutions for unique circumstances. For example, a Dover Industries Limited employee and single parent who suffered a severe injury needed to move to her hometown four hours away in order to receive the assistance that she required. She now performs her duties from a distance, with expenses covered by her employer. Similarly, an employee at Grant Transport who acquired diabetes was accommodated with the installation of an electrical power supply and small fridge in his tractor to allow him access to food as needed to maintain his blood sugar levels.

Increased awareness of the challenges of persons with disabilities has resulted in enhanced accommodation measures. US Airways Group, Inc., for example, implemented the Job Access with Speech (JAWS) Project to address the challenges of one visually impaired employee. Following the success of the JAWS Project, nine visually impaired reservation agents were hired and trained in 2006. Symcor Inc., Canadian Imperial Bank of Commerce, The Toronto Dominion Bank and Canada Post Corporation hired or trained sign language interpreters in 2006 to support deaf and hard of hearing employees.

Accommodation is not just important for employees, but sometimes it is necessary to break down barriers for designated group applicants and ensure qualified candidates are not unnecessarily screened out. Grant Transport, for example, provided translation during the interview for a visible minority applicant whose first language was not English and found that this measure also helped the individual feel welcomed into a diversified environment once hired. Laidlaw Transit Ltd. is also aware of the benefits of going above and beyond accommodation requirements and has made employment testing available in 50 languages.

Consultations

Employers must report annually on consultations between management and employee representatives regarding the implementation of employment equity in their workplaces. Most employers consulted their employees through employment equity committees, which were composed of management and employee representatives from different occupational levels and backgrounds.

For example, a National Employment Equity and Diversity Congress was initiated at Canadian Imperial Bank of Commerce to develop its next three-year Employment Equity Plan with the participation of more than 130 executives, managers and employees from all business units. The one and half day congress provided participants with the opportunity to review progress and contribute ideas for the new Plan.

Chapter 6:

Employment Equity Success Story

This chapter focuses on a federally regulated private sector employer who has demonstrated an exemplary commitment to the hiring and advancement of Aboriginal peoples within its workforce. In Canada, Aboriginal peoples continue to encounter employment barriers and are under-represented in the federally regulated private sector workforce. This chapter highlights the techniques used by Nasittuq Corporation to tap into the talent of Aboriginal peoples. This organization was selected based on its 2006 ratings for Aboriginal peoples, its Report Compliance Index (RCI), as well as its employment equity initiatives described in its narrative report.

Representatives of the Labour Program met with this employer to identify the factors that contributed to the success of its human resource initiatives for Aboriginal peoples under its employment equity program.

Nasittuq Corporation: Tapping into Aboriginal Peoples' Talents

Nasittuq Corporation acts as the agent for a joint venture between ATCO Frontec Corporation and Pan Arctic Inuit Logistics. The organization operates and maintains the North Warning System of radar which detects airborne threats to North America. Nasittuq Corporation has submitted annual reports under the *Employment Equity Act* for nine years and exhibited substantial progress over time.

Legal Name: Nasittuq Corporation
Sector: Transportation
Industry: Support Activities for Air Transportation
Number of Employees: 321
Headquarters: Ottawa, Ontario

Reaching out to Aboriginal Peoples

Partnerships

Nasittuq has benefited from partnerships with organizations in the communities in which it conducts business; by participating in community events, Nasittuq creates awareness of its operations and attracts individuals interested in employment. In 2006,

it partnered with the Kitikmeot Economic Development Commission to attend a traveling tradeshow that visited five communities in five days throughout the Kitikmeot region. Other organizations Nasittuq has created partnerships with over the years include: Canadian Council for Aboriginal Business, Inuit Tapiriit Kanatami, the Chamber of Commerce of Inuvik, and the Baffin Regional Chamber of Commerce.

Job Postings

Nasittuq advertises career opportunities in several publications targeting Aboriginal peoples, including: Inuktitut Magazine, Native and Inuit Yearbook, Diversity Canada, Wind Speaker, Alberta Native News, Nunatsiaq News, and News North.

Developing Potential

One of the keys to Nasittuq's success is its commitment to training existing and potential employees. Nasittuq believes that when employees are allowed to grow within the organization, they are more inclined to stay. Not only does it attract and retain outstanding employees through its programs, but it also avoids expensive recruitment and retraining costs due to staff turnover. Nasittuq has implemented the following three programs targeting Aboriginal peoples to develop high-quality talent.

Training Program

Nasittuq has designed a unique on-the-job training program which is tailored to the individual needs of each trainee. Upon completion of the program, trainees can apply for vacancies within Nasittuq.

Development Program

Building on the success of its training program, Nasittuq implemented a development program to act as an incentive and to attract potential Aboriginal employees to its workforce. The development program combines academic work and on-the-job training which upon successful completion, provides participants with an occupational designation or certification. The development program builds more senior technical skills and enhanced employment opportunities for Aboriginal peoples employed at Nasittuq. Since the creation of the development program in December 2001, 93% of participants completed all required coursework and on-the-job training.

Aboriginal Scholarship Program

Nasittuq has also established an annual Aboriginal Scholarship Program to encourage Aboriginal students to pursue advanced education in such areas as electronics, electrical engineering, computer science, environmental, business and Aboriginal studies related to its activities.

Cost-effective Initiatives

"Nasittuq's cost-effective strategy commenced with the implementation and communication of employment equity related policies throughout the organization. Training and development programs were established following the utilization of the Internet and the identification of organizations, designated group associations, and educational institutions. These activities were also supported by contacting and networking with other employment equity officers and human resource professionals, understanding the Employment Equity Act, and reviewing employment equity reports."

*- Miria Visentin, Staffing Specialist
Nasittuq Corporation*

Communicating Management's Commitment to Employment Equity

Nasittuq conveys commitment to employment equity through its Web site and internal application portal. Its internal portal contains information on employment equity policy, a copy of its self-identification survey, and various employment equity questions and answers. In addition, every year Nasittuq requires that each employee sign a form indicating that they have read and understood the organization's employment equity policy. Having these documents readily available to its employees increases response rates and accuracy of the workforce survey, and awareness amongst its workforce.

Embracing Work/Life Balance

When it comes to providing its employees with a good work/life balance, Nasittuq looks at individual needs. Programs that Nasittuq has implemented include: job rotation, job sharing, family gym memberships, and various family events and activities. Nasittuq employees interviewed by the Labour Program indicated that the ability to balance work, family and their other responsibilities is the most influential factor as to why they stay with the organization.

Nasittuq's Commitment to Employment Equity

"Every employee is made aware of the organization's support for employment equity and belief in equitable treatment of all employees. Is it just an initiative, or is it part of how we conduct our daily business? A good part of it starts with me as the manager, and how it trickles down throughout the organization."

*- Ivan Warwyk, President
Nasittuq Corporation*



Chapter 7:

The Road Ahead – Workplace Equity Initiatives

This chapter describes the work undertaken by the Labour Program regarding the Racism-Free Workplace Strategy and the anticipated second Parliamentary Review of the Employment Equity Act.

7.1 Racism-Free Workplace Strategy: An On-Going Commitment

The Racism-Free Workplace Strategy is a horizontal initiative led by Canadian Heritage in partnership with the Labour Program, Citizenship and Immigration Canada and Justice Canada. The strategy consists of a multi-faceted approach to *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism* which endeavours to eradicate racism, thereby promoting fair, inclusive and equitable workplaces.

In 2007, the strategy's second year of implementation, the Labour Program pursued its mandate to support employers in their efforts to address racism in the workplace, remove discriminatory employment barriers and reinforce upward mobility for members of visible minorities and Aboriginal peoples by:

- Fostering awareness of issues surrounding racism in the workplace and the objectives set out in the *Employment Equity Act* through 75 awareness sessions delivered to over 500 employers across Canada;
- Sharing best practices among employers;
- Creating community and business linkages to facilitate the workplace integration of these two designated groups; and

- Developing and disseminating learning tools such as online mentoring and e-Learning programs for employers and employees.

In 2007, racism prevention officers were hired in the Labour Program's regional offices across Canada. These officers will be instrumental in carrying out the strategy's mandate and enabling employers to implement practical measures to accommodate a racially diverse workforce.

7.2 Parliamentary Review of the *Employment Equity Act*

Subsection 44(1) of the *Employment Equity Act* requires a comprehensive review of the Act be undertaken every five years. A parliamentary committee reviews the impact and operation of the Act. The mandate focuses on whether the Act has met its objectives (i.e., whether the four designated groups – women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities are adequately represented in workplaces covered by the Act), and assesses how the federal departments and agencies with mandates derived from the Act fulfilled their employment equity responsibilities. The committee may also present recommendations to parliament on how to improve the legislation and its administration.

The first review of the Act took place in 2001, and the Government responded to the Committee's

recommendations in November 2002. The second parliamentary review was set to commence on December 13, 2006, when the mandate for the review of the Act was referred by the House to the Standing Committee on Human Resources, Social Development and the Status of Persons with Disabilities (HUMA). However, prior to the commencement of the review, this mandate lapsed when Parliament was prorogued in September 2007. Subsequently, at the time of publication, the House had not yet referred the *Employment Equity Act* review to the Standing Committee.

In anticipation for the review, the Labour Program is undertaking the following activities:

- A departmental program evaluation to assess the implementation of its responsibilities under the Act;
- Consultations with a broad range of stakeholders to solicit their views and recommendations (e.g., Canadian Human Rights Commission, Canada Public Service Agency, business and labour umbrella organizations such as the Canadian Labour Congress and the Canadian Bankers Association); and
- A progress report on the government's commitments to the 2002 Report Recommendations.

Appendix A:

Employers Performance Ratings

This appendix presents an assessment of the quantitative results that federally regulated private sector employers and Crown corporations achieved during 2006. Additionally, it evaluates the degree to which employers were in compliance with the requirements of the *Employment Equity Act*, as measured by the Report Compliance Index (RCI).

Employers who fail to comply with their employment equity reporting obligations may be considered for a monetary penalty levied by the Labour Program. Cases of non-compliance are referred to the Canadian Human Rights Commission.

Performance Summary

Employers who submit employment equity reports for the first time are required to only report by gender in order to allow them sufficient time to complete self-identification surveys of their workforces. In 2006, 21 employers reported for the first time, four were voluntary and seven had no employees on

December 31st. The remaining employers reported on all four designated groups.

Employers are given a rating of A, B, C, D or Z for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating and "D" the lowest. "Z" indicates no designated groups present.¹⁸

Number of Federally Regulated Private Sector Employers by Performance Rating and Designated Group (2006)

Designated Group	Rating				
	A	B	C	D	Z
Women	102	100	214	95	2
Aboriginal Peoples	189	70	58	88	87
Persons with Disabilities	72	32	115	191	82
Members of Visible Minorities	125	85	139	99	44

- In 2006, among all designated groups, employers received the greatest number of superior ratings (A) and the greatest number of lowest ratings (Z) for Aboriginal peoples.
- Employers' weakest (combined D and Z) ratings occurred for persons with disabilities.

¹⁸ "A" indicates superior performance, "B" good, "C" adequate, "D" poor and "Z" no designated groups in the employer's workforce. For more information on how the ratings are calculated, please refer to the Technical Guide at: http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/lo/lsw/ee/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml

Number of Federally Regulated Private Sector Employers by Performance Rating, Designated Group and Sector (2006)

Designated Group	Banking					Communications					Transportation					Other				
	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z
Women	17	3	0	0	0	35	38	17	7	0	26	50	164	75	2	24	9	33	13	0
Aboriginal Peoples	6	6	3	2	2	33	13	12	13	20	126	43	29	53	55	24	8	14	20	10
Persons with Disabilities	1	0	11	7	0	13	8	28	29	13	41	16	56	129	64	17	8	20	26	5
Members of Visible Minorities	13	6	0	0	0	23	19	31	16	2	57	47	88	74	40	32	13	20	9	2

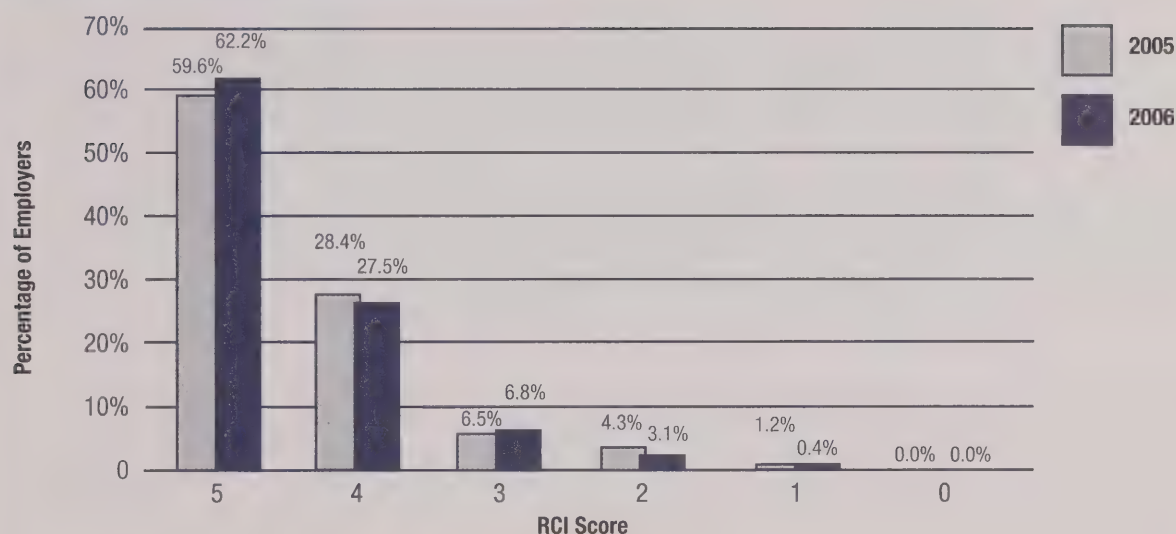
- The banking sector held the strongest (A) ratings for women and members of visible minorities. The banks made outstanding progress in improving the representation, hiring and promotion opportunities for these two designated groups in their workforces. However, the weakest (combined D and Z) ratings occurred for persons with disabilities.
- The situation of women in the communications sector was comparable to Canadian Labour Market Availability, whereas in the transportation sector, performance was average to poor.
- In the transportation sector, employers made outstanding progress in improving the representation of Aboriginal peoples in their workforces by hiring and promoting group members. However, employers scored very low for persons with disabilities.
- The situation of members of visible minorities in the other sector was quite impressive. "A" ratings were achieved by more than 40% of employers.

Report Compliance Index Summary

The Report Compliance Index (RCI) covers five aspects of the employer's report: timeliness, measures taken, results achieved, consultations held with employee representatives, and explanations of year-to-year data variances. In 2006, 319 employers obtained an RCI of five out of five, while 141 obtained four out of five. Another 35 employers received three out of five, 16 received two out of five and two employers received one out of five. No employers received an RCI of zero in 2006.¹⁹

¹⁹ For more information on the RCI, please refer to the Technical Guide at: http://www.hrsdc.gc.ca/en/tp/lo/lsw/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml

Distribution of RCI Scores (2005 and 2006)



- In 2006, over 60% of employers received an RCI of five.

Outstanding Representation

This was the fifth consecutive year that the **Canadian Museum of Nature** achieved straight “A’s”. There were six employers who received four “A’s”, 27 employers who received three “A’s”, 101 employers who received two “A’s”, and 181 employers who received one “A”.

American Airlines, Inc. is the first employer from the Scheduled Air Transportation industry to receive straight “A’s”.

The top employers highlighted below received “A’s” for all four designated groups and also received the maximum value of five points for their RCI.

Top Federally Regulated Private Sector Employers Based on Overall Ratings (2006)

Legal Name	Total Workforce	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities	RCI
American Airlines, Inc.	251	A	A*	A	A	5
Business Development Bank of Canada	1,693	A	A	A	A	5
CTV Inc. -- CFCF	130	A	A*	A*	A	5
Canada Council for the Arts	197	A	A	A	A	5
Canadian Museum of Nature	158	A	A*	A*	A*	5
Canadian Museum of Civilization Corporation	373	A	A	A	A	5

* Indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a particular designated group.

Legend

Description of Performance Ratings

RATING	RESULTS	EXPLANATION
A	Indicates superior performance in all six indicators.	The employer made outstanding progress in improving the representation of the designated group in its workforce by hiring and promoting group members. The designated group's situation compared well to its Canadian Labour Market Availability (CLMA). The group received adequate shares of hires and promotions, compared favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution, and did not suffer adversely from terminations compared to other employees.
B	Indicates good performance, but problems persist.	The situation of the designated group was comparable to its CLMA and to the jobs and salaries of other employees in the organization. However, there were barriers to achieving adequate representation, as well as problems in the occupational distribution and salaries of members of the designated group. This rating indicates that the hiring and promotion of members of a designated group were inadequate, or that members of a particular group were leaving the organization in disproportionate numbers.
C	Indicates average to less than average performance.	The situation of the designated group in the organization did not compare well with its CLMA or with the jobs and salaries of other employees. The organization also failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain its representation in the workforce.
D	Indicates poor performance.	Legislative obligations were not met and the employer scored low on all six indicators. A follow-up and an employment systems review are required to detect and remove employment barriers.
Z	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organization appears to have had no representation of the designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis was conducted; there was no hiring of designated group members; or there were no retention policies. The employer needs to conduct an employment systems review and adopt special measures to hire designated group members.

For more details about the methodology used to calculate the performance ratings, please refer to the Technical Guide at:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/lo/lsw/we/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml.

Description of Codes

COMMENT	RESULTS	EXPLANATION
*	Indicates a small employee population.	The asterisk indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a particular designated group.
F	Indicates employer had no employees as of December 31.	Employers are required to submit an employment equity report when they have 100 or more employees on any given day of the calendar year. It is possible for an employer to have 100 or more employees during the year but no employees on December 31 st . When this is the case, the employer does not receive a rating.
G	Indicates employer's report was submitted by gender only.	Employers reporting for the first time do so by gender only. As a result the performance rating is calculated only for women.
I	Indicates employer's report was closed with minor discrepancies.	The employer failed to account for year to year variances that were found in their quantitative data.
J	Indicates employer's report was closed with major discrepancies.	The employer failed to account for significant year to year variances that were found in their quantitative data.
L	Indicates employer's report was submitted late.	The employer submitted a report after the deadline of June 1 st without permission from the Labour Program of Human Resources and Social Development Canada and may be subject to a monetary penalty.
M	Indicates late amendment.	An amendment to the employment equity report was requested but was either not received or received after the closing date of the database.
N	Indicates employer's report was not inclusive of all designated groups in the Annual Report.	The employer's workforce is reported in the Annual Report by gender only. Its complete workforce was submitted by all designated groups after the database had been consolidated.
R	Indicates no report submitted.	The employer failed to submit an employment equity report as required by section 18 of the <i>Employment Equity Act</i> .
V	Indicates voluntary employer.	The employer is not covered by the Act but has submitted a voluntary employment equity report.
T1	Indicates a Type 1 violator.	Without reasonable excuse, the employer failed to file an employment equity report as required by section 18 of the Act.
T2	Indicates a Type 2 violator.	Without reasonable excuse, the employer failed to include in the employment equity report any information that is required by section 18 of the Act and its <i>Regulations</i> ; or the employer knowingly filed false or misleading information in its report.

How to Read the Individual Results

In the Performance Ratings Table, employers are listed by their legal name along with their performance ratings for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first

column after the legal name. Employers with 100 or more employees on any given day of the calendar year receive a rating, but the total number of permanent full-time and permanent part-time employees in this column is based on the figure for December 31, 2006.

The Performance Ratings Table

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
BANKING SECTOR							
	ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	101	A	A*	D*	A	5
	BANK OF AMERICA NATIONAL ASSOCIATION, CANADA BRANCH	256	A	Z	D*	A	5
	BANK OF CANADA	1,164	A	C	C	A	5
	BANK OF MONTREAL	24,836	A	A	C	A	5
F	BCP BANK CANADA	0					
	BNP PARIBAS (CANADA)	260	B	Z	D*	A	5
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	32,408	A	B	C	B	5
	CANADIAN WESTERN BANK	964	B	C	C	B	5
	CITIBANK CANADA	453	A	A*	C*	A	5
	CITIZENS BANK OF CANADA	385	A	D*	D*	A	4
V	DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	83					
	HSBC BANK CANADA	5,806	A	C	C	B	5
G	ICICI BANK CANADA	118	B				5
	ING BANK OF CANADA	939	A	A	D*	A	4
	JPMORGAN CHASE BANK, N.A.	1,522	A	B	D	A	5
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	2,874	A	B	C	B	5
	MANULIFE BANK OF CANADA	239	A	D*	D*	B	5
	NATIONAL BANK OF CANADA	12,550	A	B	C	A	5
F	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	0					
	ROYAL BANK OF CANADA	40,883	A	A	C	A	5
	SYMCOR INC.	4,076	A	B	A	B	5
	THE BANK OF NOVA SCOTIA	28,398	A	A	C	A	5
	THE TORONTO-DOMINION BANK	38,542	A	B	C	A	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;
W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;
RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
COMMUNICATIONS SECTOR						
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	174	C	A	B*	A	5
ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS INC.	629	A	A*	B	C	5
G AMTELECOM INC.	79	C				5
ASTRAL MEDIA RADIO INC.	750	A	Z	Z	C	5
BELL ALIANT	6,860	B	B	C	D	5
BELL CANADA	24,276	A	C	D	B	5
BELL EXPRESSVU L.P.	1,184	A	A	C	A	4
BELL MOBILITY INC.	4,106	A	B	D	A	5
BELL SOLUTION D'IMPARTITION EN TIC INC.	768	B	Z	D*	C	5
BLACKBURN RADIO INC.	191	B	D*	D*	B*	4
CANADA POST CORPORATION	59,737	A	B	C	B	5
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	7,455	A	A	C	C	5
G CANADIAN SATELLITE RADIO INC.	122	B				5
CANPAR TRANSPORT L.P.	1,574	C	A	A	A	5
CENTURY II HOLDINGS INC.	1,087	B	B	A	A	5
CHUM LIMITED	3,048	A	C	C	C	5
COGECO CABLE CANADA INC.	1,084	A	A	D	C	5
J COGECO CÂBLE QUÉBEC INC.	459	C	Z	Z	D*	3
COGECO DIFFUSION INC.	130	A	Z	Z	D*	3
G COLISPRO INC.	146	D				5
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1,897	A	C	C	C	5
CTV INC. - Total	3,252	A	A	B	C	
CTV INC.	1,675	A	A	B	C	5
CTV INC. - ATV/ASN	174	B	A*	A	C*	5
CTV INC. - CFCF	130	A	A*	A*	A	5
CTV INC. - CFCN	160	A	A*	C*	C	5
CTV INC. - CFRN	120	A	C*	D*	D*	5
CTV INC. - CJOH	99	B	D*	D*	C*	5
CTV INC. - CKCO	121	B	Z	A*	A*	5
CTV INC. - CKY	89	A	C*	A*	B*	5
CTV INC. - CTV SASKATCHEWAN	162	B	D*	A	D*	5
CTV INC. - MCTV	120	A	A*	A	D*	5
CTV SPECIALTY TELEVISION INC./ RDS	207	B	A*	D*	D*	5
CTV TELEVISION INC. - CIVT	195	A	A*	D*	B	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
DHL EXPRESS (CANADA) LTD.	2,096	C	A	C	A	5
DICOM EXPRESS INC.	160	C	A*	Z	B	4
DYNAMEX CANADA CORP.	607	B	B	C	B	5
EASTLINK	690	B	A	C	B	5
EQUANT CANADA INC.	124	D	Z	D*	B	5
G EXECULINK TELECOM INC	99	C				5
EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC./EXPERTECH BÂTISSEUR DE RESEAUX INC	1,609	C	A	C	C	4
FAIRCHILD TELEVISION LTD.	257	B	Z	D*	A	5
FEDERAL EXPRESS CANADA LIMITED	4,550	B	A	C	A	5
G3 WORLDWIDE CANADA INC.	88	A	Z	Z	A	5
GLOBAL COMMUNICATIONS - Total	1,393	A	B	C	C	
CANWEST MEDIAWORKS INC. (CH Vancouver Island)	92	B	D*	D*	Z	5
CANWEST MEDIAWORKS INC. (Global BC)	303	B	D*	C*	C	5
CHCH, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	159	B	A*	B*	C*	4
CICT A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	199	B	B*	D*	C	5
CITY A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	150	B	D*	D*	C*	5
GLOBAL ONTARIO, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	408	A	A*	D*	B	5
GLOBAL TELEVISION NETWORK QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	82	B	Z	Z	A*	5
G GLOBALIVE COMMUNICATIONS CORP.	158	B				4
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	278	B	D*	D*	D*	4
GROUPE TVA INC.	1,019	B	Z	Z	C	5
HENRI SICOTTE INC.	212	D	Z	Z	C*	2
INSTECH TÉLÉCOMMUNICATION INC.	125	C*	Z	Z	A	5
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	528	B	C	A	D	5
LEARNING & SKILLS TELEVISION OF ALBERTA LTD.	99	A	D*	D*	B*	5
LOOK COMMUNICATIONS INC.	105	D	Z	Z	B	4
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	204	A	C*	D*	D*	5
MTS ALLSTREAM INC. - Manitoba	3,046	A	B	C	C	5
MTS ALLSTREAM INC. - Ontario	2,798	B	A	B	B	5
MUSIQUEPLUS INC.	175	A	Z	D*	B	4
NAVIGATA COMMUNICATIONS LTD.	27	A	Z	Z	C*	4
NEWCAP INC.	914	A	C	C	C	5
NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	216	A	A*	D*	D*	5
NORTHWESTEL INC.	573	B	C	B	A	5
PAGING NETWORK OF CANADA INC.	104	A	Z	D*	A	4
PELMOREX MEDIA INC.	354	A	A*	A	B	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;
W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;
RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
PERSONA COMMUNICATIONS CORP.	510	B	C*	C*	C*	5
PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	801	A	A	C	A	5
PUROLATOR COURIER LTD	10,567	C	A	C	A	5
RADIAN COMMUNICATION SERVICES (CANADA) LTD.	282	C	A*	D*	C	5
RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	208	B	A*	A*	A*	3
RADIO-ONDE INC.	120	C	D*	C*	Z	4
RAWLCO RADIO LTD.	214	B	A	A	D*	5
REUTERS CANADA LTD.	164	B	Z	Z	A	5
J ROGERS COMMUNICATIONS INC.	19,305	A	B	C	B	4
SENTREX COMMUNICATIONS CO.	156	D	Z	B*	C	5
SHAW COMMUNICATIONS INC.	8,190	C	B	C	A	5
STANDARD RADIO INC.	984	A	A	B	C	5
STRATOS WIRELESS INC.	245	B	D*	D*	D*	5
TBAYTEL	357	B	A*	A	B	5
TÉLÉBEC S.E.C.	642	A	B*	C*	C*	5
TÉLÉGLOBE CANADA ULC	549	B	A*	D*	B	2
TELESAT CANADA	496	C	C*	C*	A	5
TELUS COMMUNICATIONS COMPANY	22,245	B	B	C	C	5
TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1,715	A	D*	C	C	4
THE CANADIAN PRESS	387	B	B*	C	C	5
THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	154	C	A*	D*	C	5
TNT EXPRESS (CANADA) LTD.	124	C	Z	D*	B	5
TQS INC.	535	B	D*	D*	D*	5
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	8,764	C	A	D	A	4
VIDEOTRON LTD.	3,235	B	C*	C	D	5
VISTA BROADCAST GROUP INC.	147	B	B*	D*	D*	4
G VONAGE CANADA CORP.	202	A				5
WESTOWER COMMUNICATIONS LTD.	330	D	D*	C*	C*	4
WIRECOMM SYSTEMS INC.	136	D*	Z	Z	A	5
TRANSPORTATION SECTOR						
101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	239	C	C	Z	B	3
1507953 ONTARIO INC.	133	D	C*	D*	D*	5
1641-9749 QUÉBEC INC.	452	C	Z	D*	D*	4
168886 CANADA INC.	980	D	A	B	B	5
L 3087-9449 QUÉBEC INC.	197	C	Z	D*	C	3

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
G	417 BUS LINE LTD.	75	A				5
	591182 ONTARIO LTD.	331	C	A*	D*	C*	4
	682439 ONTARIO INC.	163	D*	A	D*	C*	5
L	A.J. BUS LINES LTD.	127	A	A*	B*	D*	2
	ACROHELIPRO GLOBAL SERVICES INC	420	C	D*	D*	B	5
L	ACTIVE CANADA INC.	193	D	D*	Z	A	2
	ACTIVE TRANSPORT INC.	90	C*	A*	D*	D*	2
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	560	C	A*	Z	C	4
	AIR CANADA	26,590	B	B	D	C	4
	AIR CREEBEC INC.	248	C	A	A*	D*	5
	AIR GEORGIAN LIMITED	201	D	A*	Z	C	5
	AIR INUIT LTD	508	C	B	D*	A	5
	AIR NORTH CHARTER & TRAINING LTD.	229	A	C*	D*	B	5
	AIR TINDI LTD	150	C	C	D*	A*	5
	AIR TRANSAT INC.	1,858	A	A	C*	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	177	C	D*	D*	B*	4
	AIRPORT TERMINAL SERVICES CANADIAN CO.	435	C	B	C*	B	5
	ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	197	C*	A*	A	Z	5
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	717	C	C*	C	B	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	222	B	A*	A	A	4
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,250	C	C	C	C	3
	ALPINE HELICOPTERS LTD.	112	C*	A*	Z	Z	4
	AL'S CARTAGE LTD.	74	C	C*	D*	Z	4
	AMERICAN AIRLINES, INC.	251	A	A*	A	A	5
J, L	AMJ CAMPBELL INC.	323	C	B	C*	D	2
	APEX MOTOR EXPRESS INC.	136	B	A*	D*	B	5
V	APPS CARTAGE INC.	86					
	ARMOUR TRANSPORT INC.	451	C	A*	A	B*	5
	ARMSTRONG GROUP LTD.	333	A	C*	D*	B	5
	ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	367	C	C	D*	C	4
	ATLANTIC TOWING LIMITED	223	D*	Z	Z	Z	4
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	288	C	B*	D*	D*	4
	ATS ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES LP.	911	C	B	D	B	5
G	AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	124	C				5
	AUTOCARS ORLÉANS EXPRESS	160	C	Z	Z	D*	4
	AVMAX GROUP INC.	235	C	Z	D*	B	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;
W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;
RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
AYR MOTOR EXPRESS INC.	221	D	A*	A	B*	5
B&R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	224	D	A	C*	D*	5
BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	152	C	A*	A	C*	4
BAX GLOBAL (CANADA) LTD.	263	A	B*	D*	A	5
BAY FERRIES LIMITED	146	D	Z	Z	Z	4
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	224	B	A*	D*	B	5
BESSETTE & BOUDREAU INC.	160	D	Z	D*	Z	4
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	242	C	B	D*	A*	5
BIG HORN TRANSPORT LTD.	113	D*	A*	A*	C*	4
BISON TRANSPORT INC.	1,098	C	A	A	C	5
BRADLEY AIR SERVICES	960	B	D	C	B	5
BREWSTER INC.	49	C*	D*	Z	Z	4
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	4,323	D	A	C	B	4
BROOKVILLE CARRIERS VAN LP	115	C*	A*	D*	A*	3
BRUCE R. SMITH LIMITED	399	C	D*	D*	C	3
BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	304	C	A*	D*	B	5
C.A.T. INC.	249	C	Z	D*	C*	5
C.T.M.A. TRAVERSIER LTÉE	56	C	Z	Z	Z	4
CAFAS FUELING, ULC	116	C*	A*	Z	A	4
CALAC TRUCKING LTD.	103	D*	D*	D*	D*	2
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	386	B	B	D*	D	4
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED PARTNERSHIP	1,391	C	A	C*	C	5
CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	12,571	C	A	C	C	5
CANADIAN NORTH INC.	290	B	C	Z	D*	5
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	12,611	C	A	B	B	5
CAN-AM WEST CARRIERS INC.	259	D	B	D*	C*	5
CANCREW ENTERPRISES LTD.	297	D	A*	Z	D*	4
CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP	155	B	C*	Z	D*	5
CARGOJET PARTNERSHIP	392	D	B	D*	B	5
CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP	265	C	B*	C	C	5
CASCADE AEROSPACE INC.	536	C	B	B*	A	4
CASCADE CARRIERS L.P.	119	B	D*	D*	B	5
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	499	A	D*	Z	A	4
CELADON CANADA, INC.	211	D	C*	D*	A	5
CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	306	B	C*	D*	B	4
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1,476	C	B	D	A	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name		Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	447	B	D*	D*	A	5
	CITY OF OTTAWA	2,374	C	A	B	A	5
I	CLARKE TRANSPORT INC.	314	C	A*	C*	C	4
	CLEAN HARBORS CANADA INC.	597	C	C*	B	A	4
	C-MAR SERVICES (CANADA) LTD.	205	C*	Z	Z	Z	4
L	CONAIR GROUP, INC.	161	C	D*	D*	A	4
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	291	C*	B*	D*	B	4
	CONSOLIDATED FASTFRATE INC.	1,220	C	C	C	C	4
	COONEY GROUP INC.	299	C	A*	D*	C	4
L, F	CP SHIPS (CANADA) AGENCIES LIMITED	0					
	CREEKBANK TRANSPORT A DIVISION OF TRIANGLE FREIGHT SERVICES LTD.	71	D	Z	Z	C*	4
	D&W FORWARDERS INC.	152	C	Z	A*	B	5
	DANFREIGHT SYSTEMS INC.	220	C	A*	A*	Z	4
	DAY & ROSS INC.	1,916	C	B	C	B	4
	DELTA AIR LINES, INC.	237	A	Z	Z	B	5
	DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	175	C*	Z	Z	A*	4
	DICOM EXPRESS INC.	350	D	A*	Z	A	4
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	830	D	B	C*	A	5
	EASSONS TRANSPORT LTD.	124	C	D*	D*	D*	4
	ECL CARRIERS L.P.	99	D*	A*	C*	A*	2
J	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	409	C	A	D*	C	5
	EDGE TRANSPORTATION SERVICES LTD.	130	D	Z	Z	Z	4
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	169	A	D*	D*	C	5
	EGL - EAGLE GLOBAL LOGISTICS (CANADA) CORP.	348	A	A*	D*	B	5
	ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	153	D	A*	A*	A*	4
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	952	B	C	C*	A	4
	ERB ENTERPRISES INC.	1,110	D	A	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	140	D	A*	D*	A*	4
	EXECAIRE, A DIVISION OF I.M.P. GROUP	240	D	Z	D*	C*	5
F	EXEL GLOBAL LOGISTICS (CANADA) INC.	0					
	FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD.	807	C	D*	D*	C	4
V	FEDNAV LTD.	90					
L	FIELD AVIATION COMPANY INC.	185	D	Z	Z	A	3
	FLOYD SINTON LIMITED	233	B	A*	D*	D*	4
	GOSSELIN EXPRESS LTD	122	D	Z	D*	Z	5
	GREAT SLAVE HELICOPTERS LTD.	132	D	A*	D*	D*	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;
W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;
RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	1,212	B	A	C	C	4
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.	1,867	D	B	C	C	5
	GRIMSHAW TRUCKING L.P.	303	C	B	D*	C	4
	GROUPE CONNEX GVI INC.	117	B	A*	D*	Z	5
	GROUPE GUILBAULT INC.	399	C	D*	D*	D*	5
	GROUPE THIBODEAU INC.	526	C	A	A	C	4
J	H & R TRANSPORT LTD.	620	C	D*	Z	D	2
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	522	C	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	123	C	A*	B*	A*	4
	HALLCON CORPORATION	187	A	A*	D*	A	3
	HALLCON CREW TRANSPORT INC.	226	C	D*	A	D*	3
	HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	524	D	A	D*	B	4
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	133	C	D*	D*	C	5
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	104	B	B	Z	D*	3
	HMY AIRWAYS INC.	348	B	Z	Z	A	4
	HORIZON AIR INDUSTRIES, INC.	112	A	D*	Z	A	5
	HOYT'S MOVING AND STORAGE LTD.	154	C	A*	D*	D*	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	159	C	D*	C*	D*	5
G	HYNDMAN TRANSPORT (1972) LIMITED	110	C				5
	INNOTECH AVIATION, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	347	C	A*	D*	A	5
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	290	A	Z	D*	A	5
	J & R HALL TRANSPORT INC.	143	C	D*	B*	D*	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	398	B	D*	A	C*	5
	J.D. SMITH AND SONS LIMITED	254	C	A*	A	C	5
	J.E. FORTIN INC.	105	C	D*	A*	Z	4
	JAY'S MOVING & STORAGE LTD.	49	B	A*	C*	D*	5
	JAZZ AIR L.P.	4,415	B	A	C	C	5
	JET TRANSPORT LTD.	99	C*	Z	D*	D*	5
	JOHN GRANT HAULAGE LTD.	101	C*	A*	A*	D*	5
	JULES SAVARD INC.	231	D	Z	Z	Z	4
	KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	150	D	A*	A	A*	3
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	926	D	B	C	A	4
	KELTIC TRANSPORTATION INCORPORATED	142	C	D*	D*	A*	4
	KENN BOREK AIR LTD.	380	D	A	D*	D	4
	KINDER MORGAN CANADA INC.	354	B	B*	B	C	5
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	648	C	C	D*	D	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name		Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	KLEYSON GROUP LP	351	D	B	A	C	4
	KRISKA HOLDINGS LTD.	432	C	A	C*	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	138	B	A*	D*	D*	4
J	L. BILODEAU ET FILS LTÉE.	135	C	Z	Z	Z	3
G	L. SIMARD TRANSPORT LTÉE	186	C				5
	L.E. WALKER TRANSPORT LTD.	210	C	Z	D*	D*	5
	L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LTD.	595	C	D*	C	B	5
	LABRADOR AIRWAYS LTD.	207	B	A	Z	Z	5
	LAIDLAW CARRIERS TANK LP	123	D*	D*	A*	Z	3
	LAIDLAW CARRIERS VAN LP	102	D*	A*	D*	D*	3
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	7,045	B	B	D	C	5
F	LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED	0					
	LEASEWAY MOTORCAR TRANSPORT CANADA	177	C*	D*	D*	C*	5
	LIBERTY LINEHAUL INC.	91	C	A*	Z	Z	3
	LINAMAR TRANSPORTATION INC.	170	C	D*	A	D*	5
	LOGISTEC CORPORATION	179	C	Z	D*	C*	5
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	182	B	A*	D*	A	5
	MACKINNON TRANSPORT INC.	178	C	A*	A*	D*	5
	MAERSK CANADA INC.	225	A	A*	D*	A	5
	MARINE ATLANTIC INC.	1,243	B	C*	C	C	4
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,293	B	A*	C*	C	4
	MCKEVITT TRUCKING LIMITED	127	C	A*	A*	C*	4
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	281	C	A	A	C	5
	MID-ARCTIC TRANSPORTATION CO. LTD.	132	C	B	D*	D*	4
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,165	C	C*	C	B	4
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT L.P.	124	C	B*	D*	D*	5
	MONTREAL PORT AUTHORITY	327	C	Z	D*	C*	4
	MONTSHIP INC.	176	B	B*	A*	B	5
	MTU MAINTENANCE CANADA	163	D	D*	Z	B	4
	MULLEN OILFIELD SERVICES L.P.	169	D	B	Z	D*	5
	MULLEN TRUCKING L.P.	101	B	D*	D*	Z	5
	MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	186	C	A*	A*	D*	5
	N. YANKE TRANSFER LTD.	658	C	C	C	D	4
	NASITTUQ CORPORATION	263	C	B	C*	A	5
	NAV CANADA	5,168	C	C	C	C	5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	288	C	D*	D*	C	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;
W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;
RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	NORMANDIN TRANSIT INC.	325	C	Z	Z	D*	5
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	288	C	B	D*	D*	4
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	193	B	Z	D*	D*	5
	OCEANEX INC.	277	C	D*	D*	D*	4
	OK TRANSPORTATION LIMITED	213	D	A*	C*	B	5
G	ORLEANS MARITIMES INC.	124	C				5
	OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	129	B	D*	D*	D*	5
	P.W. TRANSPORTATION LTD.	165	D	Z	Z	C	5
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LTD.	260	B	D*	D*	C	2
	PAUL'S HAULING LTD.	287	D	B	D*	C*	4
	PENAUILLÉ SERVISAIR INC.	2,816	A	C	D	A	5
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	149	B	A*	A	C	5
	PENNER INTERNATIONAL INC.	141	C	Z	Z	D*	2
	PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	295	C	A	D*	Z	4
	PERIMETER AVIATION LTD.	466	C	B	C*	D	4
	PLH AVIATION SERVICES INC.	200	D	A	A	C	5
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	358	C	A*	A	D*	4
G	PORTER AIRLINES INC.	197	B				5
	PREMAY EQUIPMENT L.P.	85	C*	A*	Z	Z	5
G	PRINCESS CRUISES (BC) LTD.	7	A*				5
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	564	B	B	D*	D*	5
	PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	156	D	C*	D*	A*	5
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	421	C	D*	Z	Z	5
	QUÍK X TRANSPORTATION INC.	252	B	A*	D*	C	5
	RAILINK CANADA LTD.	165	C*	A*	A*	D*	5
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	316	C	A	C*	C*	5
	REIMER EXPRESS LINES LTD.	1,381	C	A	B	B	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD	225	D	B	C*	D*	3
	ROBYN'S TRANSPORTATION & DISTRIBUTION SERVICES LTD	108	C	A*	D*	D*	3
	ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	385	C	A*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	302	C	B	B	D*	5
	RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	171	D	D*	D*	B*	3
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	1,398	C	A	C	C	5
	S.G.T. 2000 INC.	432	D	A*	Z	C	5
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	234	C	A	A	A*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	496	D	B*	D*	C	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name		Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	630	D	A*	C*	B	5
G	SEARAIL CARGO SURVEYS	112	C				5
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	603	C	A	D*	C	5
L	SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	315	C	D*	D*	C*	1
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	719	B	A	D*	D	4
J	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	1,117	A	D*	Z	A	5
	SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LTD.	679	A	A	C	D*	5
	SKYSERVICE AIRLINES INC.	1,374	B	C*	D*	C	5
	SKYSERVICE F.B.O. INC. ET SKYSERVICE AVIATION INC.	474	C	Z	D*	C	5
	SMIT MARINE CANADA INC.	156	C	A*	D*	C	4
	SOCIÉTÉ AIR FRANCE	279	A	Z	D*	A	5
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	528	C	A	C*	A	5
	SUNBURY TRANSPORT LTD.	110	A	Z	Z	Z	5
	SUNWEST AVIATION LTD.	204	D	D*	D*	C	4
	SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	244	D	A	D*	D*	5
L, F	TBI PARTNERSHIP	0					
	TFI TRANSPORT 20 L.P.	217	D	A	D*	D*	3
	THE ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	528	C	A	A	A	5
	THE CALGARY AIRPORT AUTHORITY	153	B	C*	D*	C	4
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	146	C	A*	A	A	5
	TORONTO PORT AUTHORITY	89	C	Z	D*	D*	5
	TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY LTD.	119	D	A*	A*	C	3
L	TOTALLINE TRANSPORT INC.	150	B	Z	Z	B	2
L	TRANS PROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	257	C	Z	Z	D*	2
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2,069	B	A	C	B	5
	<i>TRANSFORCE - Total</i>	4,750	C	C	D	C	
	BYERS TRANSPORT LIMITED	429	C	B	B	D	4
	CANADIAN FREIGHTWAYS	956	C	A	C	C	4
	PAPINEAU INT S.E.C. (TRANSPORT PAPINEAU INTERNATIONAL)	177	C	A*	D*	C*	5
	TRANSPORT ALBANY BERGERON & FILS INC.	104	C	Z	Z	Z	4
G	TRANSPORT L.R.L. INC.	109	D*				5
	TRANSPORT TFI 1, S.E.C.	312	D	D*	D*	D*	3
	TRANSPORT TFI 12 SEC (TRANSPÉL)	94	C	Z	Z	Z	4
	TRANSPORT TFI 14 S.E.C. (TRANSPORT NORDIQUE)	109	C	A*	D*	Z	5
	TRANSPORT TFI 15 S.E.C. (TRANSPORT GRÉGOIRE)	400	D	D*	D*	D*	5
	TRANSPORT TFI 16 S.E.C.	193	D	Z	D*	A*	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
TRANSPORT TFI 17 LP.	245	C	D*	Z	C	2
TRANSPORT TFI 19 S.E.C (DUROCHER INTERNATIONAL)	123	C*	Z	Z	Z	5
TRANSPORT TFI 3, S.E.C.	80	B	A*	C*	B	5
TRANSPORT TFI 5 S.E.C. (TRANSPORT KINGSWAY)	853	C	A*	B	C	3
TRANSPORT TFI 5 SEC (SÉLECT)	171	C	Z	D*	C	4
TRANSPORT TFI 6 S.E.C. (TRANSPORT BESNER)	177	C	D*	B*	D*	5
L TRANSPORT TFI-6 S.E.C. (DIVISION FORTIER)	218	C	D*	D*	Z	2
TRANSFREIGHT INC.	387	C	A*	C*	A	5
TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	160	C	A*	D*	D*	5
TRANSIT WINDSOR	266	B	D*	A	A	5
TRANSPORT BERNIERES INC. (GROUPE BERNIÈRES)	200	D	Z	Z	A*	5
TRANSPORT BOURRET INC.	322	C	Z	D*	D*	4
TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	211	C	Z	Z	Z	4
G TRANSPORT GILMYR INC.	187	C				5
TRANSPORT GUILBAULT INC.	224	Z	D*	D*	C*	5
TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	266	C	A*	D*	D*	5
TRANSPORT HERVÉ LEMIEUX (1975) INC.	291	D	A*	D*	C	5
TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	214	D	C*	Z	D*	4
TRANSPORT MORNEAU INC.	360	C	D*	D*	Z	4
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	509	D*	D*	Z	Z	4
TRANSPORT THOM LTD	62	D*	Z	B*	A*	2
V TRANSPORT W. J. DEANS INC.	82					
TRANSX LTD.	1,295	C	A	D	C	5
TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	298	C	A*	C*	C	3
TRENTWAY-WAGAR INC.	933	C	A	C	B	5
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. - Total	1,028	D	B	C	D	
F A.B. SLAG ENTERPRISES	0					
ADBY TRANSPORT LIMITED	137	D	B*	D*	A	5
BARTLETT TRANSPORT LIMITED	41	D*	Z	Z	Z	5
COLUMBIA RIVER RELOAD LTD.	11	Z	Z	Z	A*	5
H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	262	C	A*	C*	C*	5
MACCAM TRANSPORT LTD.	114	C*	D*	Z	D*	5
MERCURY TANK LINES LIMITED	33	B	A*	Z	Z	5
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	83	B	A*	D*	C*	5
NORTH STAR TRANSPORT LTD	54	C	Z	D*	Z	5
OIL & INDUSTRY SUPPLIERS (CANADA) LTD	42	D*	A*	Z	Z	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
OIL & INDUSTRY SUPPLIERS LTD	74	D*	A*	Z	C*	5
PETROLEUM DISTRIBUTION RESOURCES LTD.	27	D*	Z	Z	D*	5
PROVMAR CONTRACT LOGISTICS	56	D*	A*	Z	Z	5
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT INC	78	C	Z	Z	Z	5
VA ROSS	16	D*	Z	Z	Z	5
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	330	C	A*	D*	B	5
TST SOLUTIONS L.P.	986	C	A	A	B	3
UNITED AIRLINES, INC.	175	A	A*	D*	B	5
UPPER LAKES SHIPPING INC.	370	C	D*	D*	C*	5
US AIRWAYS GROUP, INC.	123	A	Z	Z	A	5
VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	358	B	C*	C*	A	4
VANCOUVER PORT AUTHORITY	155	A	B*	B*	C	5
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	355	C	A	C*	C	4
VERREULT NAVIGATION INC.	125	D*	Z	D*	Z	4
VERSPEETEN CARTAGE LTD.	295	D	D*	C*	B	3
VIA RAIL CANADA INC.	3,335	C	B	C	C	5
VIH HELICOPTERS LTD.	202	D	D*	D*	D*	4
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	295	D	B	D*	B	4
WARREN GIBSON LIMITED	562	D	A	C*	C	5
WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	301	C	A	C*	D*	4
WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	128	C	A*	Z	B	4
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	550	C	C	A	D	5
WESTCOAST ENERGY INC.	801	C	A	A	A	5
WESTERN STEVEDORING COMPANY LTD.	150	C	A*	D*	C	5
WESTJET AIRLINES LTD.	5,678	A	A	C	B	4
WESTSHORE TERMINALS LIMITED PARTNERSHIP	185	C	Z	D*	D*	4
WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	200	C	B*	D*	C*	5
G WILLS TRANSFER LIMITED	131	C				5
WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	129	B	A*	C*	C*	5
WITHERS L.P.	175	C	C*	A*	D*	3
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES, INC.	474	B	Z	Z	B	5
XTL TRANSPORT INC.	152	A	A*	Z	C	4
YELLOW TRANSPORTATION, INC.	271	B	B*	D*	C	5
ZOOM AIRLINES INC.	339	B	D*	D*	D	3

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;
W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;
RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name		Total	W	AP	PWD	VM	RCI
OTHER SECTORS							
	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	610	C	B	A	B	5
	AEROGUARD EASTERN LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD COMPANY LTD.	1,686	A	C	D	A	4
	AGRIBRANDS PURINA CANADA INC.	264	C	D*	A	C*	3
	AGRICORE UNITED	2,411	C	C	C	C	5
	AMEX CANADA INC.	3,724	A	A	A	C	5
	AREVA RESOURCES CANADA INC.	382	C	A	D*	A	4
G	ATCO FRONTEC CORPORATION	505	C				5
	ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4,022	B	A	B	A	5
	BIOREX INC.	77	D	Z	Z	A*	4
	BRETT-YOUNG SEEDS LIMITED PARTNERSHIP	212	D	C	C	C	4
	BRINK'S CANADA LIMITED	2,070	C	A	C	B	4
	BRUCE POWER L.P.	3,637	C	B	C	C	5
	BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,693	A	A	A	A	5
	CAMECO CORPORATION	1,834	B	A	B	B	4
	CANADA COUNCIL FOR THE ARTS	197	A	A	A	A	5
	CANADA LANDS COMPANY CLC LTD.	537	A	A*	D*	B	5
L	CANADA MALTING COMPANY LTD.	171	D	D*	Z	C*	4
	CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,769	A	A	B	A	5
G	CANADA PENSION PLAN INVESTMENT BOARD	219	B				5
	CANADIAN AIR TRANSPORT SECURITY AUTHORITY	237	A	Z	D*	A	4
L, G	CANADIAN LIGHT SOURCE INC.	119	D				4
	CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION CORPORATION	373	A	A	A	A	5
	CANADIAN MUSEUM OF NATURE	158	A	A*	A*	A*	5
	CANADIAN WHEAT BOARD	425	A	D	D	B	5
	CAN-OAT MILLING INC.	202	C	C	D*	A*	5
	CARGILL LIMITED	1,313	C	C	C*	C	4
	CASCADIA TERMINAL	123	C	A*	A	C	4
	CEVA LOGISTICS	1,340	C	A	B	C	5
	CWS LOGISTICS LTD.	131	D	D*	D*	C*	5
	DAWN FOOD PRODUCTS LIMITED, CANADA	320	C	D*	D*	A	4
	DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LTD.	433	B	C*	D*	A	5
	DOVER INDUSTRIES LIMITED	175	C	A*	A*	D*	5
J	EXPORT DEVELOPMENT CANADA	1,051	A	C*	B	A	4
	FARM CREDIT CANADA	1,231	A	C	C	C	5
	FRESHWATER FISH MARKETING CORP.	217	A	A	C*	B	4

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

	Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
	FUGRO AIRBORNE SURVEYS CORP. / FUGRO AVIATION CANADA LIMITED	165	D	Z	D*	C	5
L	G4S CASH SERVICES (CANADA) LTD.	2,795	C	C	C	C	4
L	GARDA DU CANADA	15,291	C	D*	D*	A	1
	GENERAL ELECTRIC CANADA	325	C	A*	A	A	5
	GRAIN MILLERS CANADA CORP.	97	C	D*	D*	Z	5
	HENSALL DISTRICT CO-OPERATIVE INC.	295	D	Z	D*	D*	5
	HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO., LIMITED	1,459	B	B	B	A	5
	IMP GROUP LIMITED - AEROSPACE DIVISION	163	C*	D*	Z	Z	3
	INTEK COMMUNICATIONS INC.	158	D	D*	A*	B	5
	INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	122	C	D*	Z	A	5
	INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	250	A	D*	B*	A	5
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	677	C	D	C*	C	4
	LANDMARK FEEDS INC.	293	D	C	D*	D*	5
	LOUIS DREYFUS CANADA LTD.	155	D	D*	D*	C*	4
	MASTERFEEDS INC.	341	C	B*	D*	B*	5
	MBNA CANADA BANK	1,655	A	B	C	A	5
	MDS NORDION	616	B	Z	C*	A	4
	NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	658	B	D*	C	B	5
	NATIONAL CAPITAL COMMISSION	385	A	B*	A	C	5
	NATIONAL GALLERY OF CANADA	253	A	A*	D*	C*	5
	NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	234	A	B*	A	A	5
L	NATURE'S PATH FOODS INC.	135	A	D*	Z	A	3
	NEW-LIFE MILLS LIMITED	214	C	D*	D*	D*	3
	ONTARIO POWER GENERATION	11,454	C	A	D	B	5
	PARRISH & HEIMBECKER, LIMITED	879	C	C	B	D	4
L	PATERSON GLOBALFOODS INC.	265	D	C*	C*	D*	3
	PENSKE LOGISTICS LLC	316	C	A	C*	A	5
	PLB INTERNATIONAL INC.	112	A	Z	A*	D*	4
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	104	C	A*	D*	A	4
	PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD	173	B	A*	D*	A	5
	RIDLEY INC.	301	C	D*	D*	B	4
	ROGERS FOODS LTD.	107	C	D*	A*	A	5
	SANDER GEOPHYSICS LIMITED	124	C	Z	D*	A	5
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL INC.	1,252	C	C	C	C	5
	SHUR-GAIN, A MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	829	C	D*	C*	C*	3
	SMUCKER FOODS OF CANADA CO.	457	A	D*	D*	B	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;

W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;

RCI: Report Compliance Index.

The Performance Ratings Table (continued)

Employer Name	Total	W	AP	PWD	VM	RCI
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	243	A	Z	D*	C	5
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (SUCCURSALE CANADA)	135	A	Z	D*	A	5
STANDARD AERO LTD.	1,276	C	C	C	A	4
TELEFILM CANADA	192	A	Z	C*	A	5
THE ROYAL CANADIAN MINT	689	B	B	C	B	5
THOMPSONS LTD.	291	D	A*	A	D*	5
TOTAL OILFIELD RENTALS, A DIVISION OF TOTAL ENERGY SERVICES LTD.	196	D	A	A*	A*	4
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES, A CAMECO COMPANY	315	C	A*	C*	D*	5

Legend: Total: Number of permanent full-time and part-time employees as of December 31, 2006;
W: Women; AP: Aboriginal Peoples; PWD: Persons with Disabilities; VM: Visible Minorities;
RCI: Report Compliance Index.

Appendix B:

Tables - Federally Regulated Private Sector Employers and Crown Corporations

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister of Labour is required to table in Parliament a consolidation and analysis of the federally regulated employers and Crown corporations' reports received under the Act.

This is the twentieth consecutive year that the consolidation of federally regulated employers and Crown corporations' reports has been made available. The consolidation includes detailed tables for 2006 as well as tables showing the representation of designated groups for 1987, 2001, 2005 and 2006.

Tables 1 to 8 in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. Table 9 is a summary of permanent full-time and part-time employees and designated groups' representation, hires, promotions and terminations. Tables 10 and 11 present salary data for full-time and part-time employees respectively.

Please see Appendix A, "Employers Performance Ratings", for a complete listing of the employers included in the consolidation for 2006.

List of Tables

Table 1	Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Sector and Subsector as of December 31, 2006
Table 2	Representation of Designated Groups by Sector and Subsector (2005 and 2006)
Table 3	Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Census Metropolitan Area, Province and Territory as of December 31, 2006
Table 4	Representation of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Census Metropolitan Area, Province and Territory (1987, 2001, 2005 and 2006)
Table 5	Representation of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group and Occupational Group (2005 and 2006)

Table 6	Hires into the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group (2005 and 2006)
Table 7	Promotions within the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group (2005 and 2006)
Table 8	Terminations from the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group (2005 and 2006)
Table 9	Hires, Promotions, Terminations and Net Effect of Permanent Employees in the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Sector (2005 and 2006)
Table 10	Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees in Permanent Full-Time Employment by Designated Group, Gender and Salary Range as of December 31, 2006
Table 11	Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees in Permanent Part-Time Employment by Designated Group, Gender and Salary Range as of December 31, 2006

Table 1

Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Sector and Subsector as of December 31, 2006

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Monetary Authorities - Central Bank	1,164	552	612	13	8	5	27	14	13	148	80	68
Depository Credit Intermediation	197,210	62,188	135,022	2,623	546	2,077	6,709	2,089	4,620	46,472	17,416	29,056
Banking	198,374	62,740	135,634	2,636	554	2,082	6,736	2,103	4,633	46,620	17,496	29,124
Postal Service	59,825	32,746	27,079	966	434	532	2,362	1,414	948	5,952	3,648	2,304
Couriers	20,911	15,376	5,535	487	333	154	591	440	151	4,399	3,212	1,187
Local Messengers and Local Delivery	8,764	6,056	2,708	163	113	50	125	92	33	2,490	1,889	601
Radio and Television Broadcasting	26,658	15,253	11,405	347	168	179	578	391	187	2,185	1,083	1,102
Pay TV, Specialty TV and Program Distribution	4,372	2,615	1,757	57	27	30	86	52	34	387	219	168
Telecommunications	104,420	61,579	42,841	1,330	747	583	1,915	1,126	789	14,223	8,498	5,725
Information Services	551	358	193	3	1	2	10	6	4	69	39	30
Communications	225,501	133,983	91,518	3,353	1,823	1,530	5,667	3,521	2,146	29,705	18,588	11,117
Scheduled Air Transportation	45,607	26,606	19,001	948	488	460	736	450	286	5,893	3,087	2,806
Non-Scheduled Air Transportation	5,966	4,084	1,882	306	194	112	39	29	10	472	314	158
Rail Transportation	30,051	26,239	3,812	858	765	93	1,082	993	89	1,941	1,575	366
Deep Sea, Coastal and Great Lakes Water Transportation	5,102	4,263	839	115	77	38	59	53	6	155	115	40
Inland Water Transportation	270	203	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
General Freight Trucking	45,051	37,839	7,212	865	731	134	1,037	875	162	3,045	2,374	671
Specialized Freight Trucking	9,808	8,146	1,662	291	253	38	254	218	36	597	460	137
Urban Transit Systems	914	698	216	25	18	7	19	16	3	35	29	6
Interurban and Rural Bus Transportation	3,152	2,722	430	82	75	7	136	117	19	316	294	22
School and Employee Bus Transportation	8,152	3,342	4,810	123	34	89	162	85	77	638	309	329
Charter Bus Industry	124	112	12	0	0	0	0	0	0	4	4	0
Other Transit and Ground Passenger Transportation	3,050	2,348	702	98	75	23	70	60	10	367	255	112
Pipeline Transportation of Crude Oil	1,306	959	347	26	23	3	18	17	1	135	83	52

Table 1 (continued)
Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Sector and Subsector as of December 31, 2006

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Pipeline Transportation of Natural Gas	3,092	2,209	883	94	71	23	83	69	14	314	184	130
Scenic and Sightseeing Transportation, Land	49	44	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Scenic and Sightseeing Transportation, Water	143	25	118	1	0	1	3	0	3	32	0	32
Support Activities for Air Transportation	20,241	14,574	5,667	389	272	117	314	253	61	2,931	1,898	1,033
Support Activities for Rail Transportation	306	176	130	6	2	4	7	5	2	46	26	20
Support Activities for Water Transportation	9,233	8,288	945	282	256	26	329	316	13	1,228	1,113	115
Freight Transportation Arrangement	524	445	79	6	3	3	3	2	1	17	10	7
Other Support Activities for Transportation	658	520	138	21	17	4	13	11	2	25	22	3
Transportation	192,799	143,842	48,957	4,537	3,355	1,182	4,364	3,569	795	18,191	12,152	6,039
Oilseed and Grain Farming	292	238	54	0	0	0	5	5	0	1	1	0
Support Activities for Crop Production	1,313	991	322	10	7	3	8	6	2	13	3	10
Oil and Gas Extraction	196	168	28	16	9	7	8	8	0	6	5	1
Metal Ore Mining	3,675	3,093	582	693	589	104	98	88	10	89	76	13
Electric Power Generation, Transmission and Distribution	16,100	12,867	3,233	172	134	38	387	342	45	1,465	1,171	294
Construction Management	433	277	156	5	3	2	4	2	2	35	21	14
Animal Food Manufacturing	2,090	1,580	510	32	26	6	26	19	7	39	30	9
Grain and Oilseed Milling	1,803	1,244	559	42	30	12	81	60	21	84	46	38
Seafood Product Preparation and Packaging	318	180	138	89	52	37	5	5	0	23	16	7
Other Food Manufacturing	1,065	834	231	26	25	1	38	35	3	160	100	60
Basic Chemical Manufacturing	1,256	942	314	11	8	3	31	27	4	74	61	13
Forging and Stamping	689	470	219	29	19	10	15	11	4	66	43	23
Other Electrical Equipment & Component Manufacturing	158	148	10	2	2	0	6	6	0	56	52	4
Aerospace Product and Parts Manufacturing	1,439	1,201	238	48	37	11	16	14	2	174	141	33
Farm Product Wholesaler-Distributors	574	292	282	15	5	10	14	4	10	34	15	19
Warehousing and Storage	7,669	5,714	1,955	164	123	41	206	159	47	395	282	113

Table 1 (continued)

Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Sector and Subsector as of December 31, 2006

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Non-Depository Credit Intermediation	3,937	1,863	2,074	63	32	31	95	50	45	572	282	290
Securities and Commodity Contracts Intermediation and Brokerage	125	61	64	0	0	0	1	0	1	22	11	11
Other Financial Investment Activities	1,693	808	885	26	11	15	72	23	49	226	89	137
Pension Funds	392	231	161	3	1	2	10	2	8	90	45	45
Activities Related to Real Estate	537	295	242	4	1	3	4	1	3	168	81	87
Architectural, Engineering and Related Services	4,433	3,351	1,082	131	107	24	155	125	30	767	596	171
Management, Scientific and Technical Consulting Services	77	60	17	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Scientific Research and Development Services	119	100	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travel Arrangement and Reservation Services	3,724	1,323	2,401	44	11	33	349	168	181	682	269	413
Investigation and Security Services	22,279	16,398	5,881	112	79	33	86	68	18	3,904	3,015	889
Performing Arts Companies	513	270	243	5	1	4	7	4	3	44	25	19
Heritage Institutions	1,274	494	780	30	14	16	52	27	25	65	36	29
Other Amusement and Recreation Industries	333	166	167	0	0	0	1	0	1	23	15	8
Federal Protective Services	237	132	105	0	0	0	3	2	1	21	10	11
Foreign Affairs and International Assistance	250	80	170	2	1	1	7	4	3	31	7	24
Other Federal Government Public Administration	2,543	1,027	1,516	64	28	36	105	42	63	268	114	154
Other	81,536	56,898	24,638	1,838	1,355	483	1,895	1,307	588	9,598	6,658	2,940
All Sectors	698,210	397,463	300,747	12,364	7,087	5,277	18,662	10,500	8,162	104,114	54,894	49,220

Table 2

Representation of Designated Groups by Sector and Subsector (2005 and 2006)

Sector and Subsector	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Monetary Authorities - Central Bank	53.3	52.6	1.1	1.1	2.6	2.3	11.5	12.7
Depository Credit Intermediation	69.0	68.5	1.3	1.3	3.3	3.4	22.9	23.6
Banking	68.9	68.4	1.3	1.3	3.3	3.4	22.8	23.5
Postal Service	44.7	45.3	1.6	1.6	4.2	3.9	9.5	9.9
Couriers	25.9	26.5	2.2	2.3	2.8	2.8	20.1	21.0
Local Messengers and Local Delivery	31.5	30.9	1.9	1.9	1.2	1.4	27.6	28.4
Radio and Television Broadcasting	42.8	42.8	1.2	1.3	2.1	2.2	6.6	8.2
Pay TV, Specialty TV and Program Distribution	34.6	40.2	2.1	1.3	1.6	2.0	16.0	8.9
Telecommunications	42.6	41.0	1.2	1.3	1.8	1.8	12.9	13.6
Information Services	34.5	35.0	0.6	0.5	1.8	1.8	11.7	12.5
Communications	40.8	40.6	1.5	1.5	2.6	2.5	12.6	13.2
Scheduled Air Transportation	41.4	41.7	2.0	2.1	1.7	1.6	12.4	12.9
Non-Scheduled Air Transportation	31.6	31.5	5.6	5.1	0.5	0.7	6.5	7.9
Rail Transportation	12.2	12.7	2.9	2.9	3.9	3.6	6.5	6.5
Deep Sea, Coastal and Great Lakes Water Transportation	16.8	16.4	2.4	2.3	1.4	1.2	3.0	3.0
Inland Water Transportation	23.2	24.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0
General Freight Trucking	15.9	16.0	2.0	1.9	2.3	2.3	6.2	6.8
Specialized Freight Trucking	17.2	16.9	2.5	3.0	2.6	2.6	5.4	6.1
Urban Transit Systems	21.2	23.6	2.3	2.7	1.6	2.1	3.3	3.8
Interurban and Rural Bus Transportation	13.6	13.6	2.5	2.6	4.7	4.3	10.3	10.0
School and Employee Bus Transportation	58.8	59.0	1.4	1.5	2.0	2.0	7.0	7.8
Charter Bus Industry	N/A	9.7	N/A	0.0	N/A	0.0	N/A	3.2
Other Transit and Ground Passenger Transportation	24.0	23.0	3.5	3.2	2.7	2.3	10.8	12.0
Pipeline Transportation of Crude Oil	24.3	26.6	1.7	2.0	1.5	1.4	8.3	10.3

Table 2 (continued)
Representation of Designated Groups by Sector and Subsector (2005 and 2006)

Sector and Subsector	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Pipeline Transportation of Natural Gas	29.1	28.6	2.8	3.0	3.1	2.7	10.6	10.2
Scenic and Sightseeing Transportation, Land	9.0	10.2	1.5	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Scenic and Sightseeing Transportation, Water	N/A	82.5	N/A	0.7	N/A	2.1	N/A	22.4
Support Activities for Air Transportation	27.9	28.0	1.9	1.9	1.7	1.6	15.7	14.5
Support Activities for Rail Transportation	42.6	42.5	0.4	2.0	1.8	2.3	5.1	15.0
Support Activities for Water Transportation	12.1	10.2	2.9	3.1	3.7	3.6	11.1	13.3
Freight Transportation Arrangement	24.2	15.1	4.2	1.1	1.4	0.6	6.6	3.2
Other Support Activities for Transportation	21.0	21.0	2.5	3.2	1.7	2.0	3.3	3.8
Transportation	25.3	25.4	2.3	2.4	2.4	2.3	9.1	9.4
Oilseed and Grain Farming	19.8	18.5	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	0.3
Support Activities for Crop Production	28.3	24.5	1.1	0.8	0.7	0.6	1.2	1.0
Oil and Gas Extraction	15.0	14.3	8.3	8.2	4.4	4.1	2.2	3.1
Metal Ore Mining	14.0	15.8	18.1	18.9	3.1	2.7	2.6	2.4
Electric Power Generation, Transmission and Distribution	20.7	20.1	1.0	1.1	2.7	2.4	9.6	9.1
Construction Management	35.0	36.0	0.9	1.2	1.5	0.9	6.2	8.1
Animal Food Manufacturing	24.0	24.4	1.2	1.5	0.8	1.2	1.2	1.9
Grain and Oilseed Milling	27.8	31.0	2.1	2.3	3.9	4.5	3.8	4.7
Seafood Product Preparation and Packaging	42.4	43.4	27.0	28.0	1.5	1.6	7.0	7.2
Other Food Manufacturing	28.3	21.7	1.1	2.4	0.7	0.8	1.2	15.0
Basic Chemical Manufacturing	25.6	25.0	0.7	0.9	3.0	2.5	5.7	5.9
Forging and Stamping	29.3	31.8	3.5	4.2	2.2	2.2	9.7	9.6
Other Electrical Equipment & Component Manufacturing	4.9	6.3	0.0	1.3	0.0	3.8	0.0	35.4
Aerospace Product and Parts Manufacturing	17.7	16.5	0.1	3.3	0.0	1.1	0.0	12.1
Farm Product Wholesaler-Distributors	49.2	49.1	2.3	2.6	2.3	2.4	4.7	5.9
Warehousing and Storage	24.9	25.5	2.1	2.1	2.7	2.7	5.0	5.2

Table 2 (continued)

Representation of Designated Groups by Sector and Subsector (2005 and 2006)

Sector and Subsector	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Non-Depository Credit Intermediation	52.8	52.7	1.6	1.6	2.4	2.4	12.0	14.5
Securities and Commodity Contracts Intermediation and Brokerage	48.7	51.2	0.0	0.0	0.0	0.8	16.2	17.6
Other Financial Investment Activities	52.2	52.3	1.4	1.5	4.8	4.3	11.8	13.3
Pension Funds	41.0	41.1	0.0	0.8	0.0	2.6	0.0	23.0
Activities Related to Real Estate	44.4	45.1	0.8	0.7	0.8	0.7	29.6	31.3
Architectural, Engineering and Related Services	23.6	24.4	3.0	3.0	4.1	3.5	15.7	17.3
Management, Scientific and Technical Consulting Services	21.1	22.1	0.0	0.0	2.2	0.0	2.2	1.3
Scientific Research and Development Service	N/A	16.0	N/A	0.0	N/A	0.0	N/A	0.0
Travel Arrangement and Reservation Services	66.1	64.5	1.0	1.2	3.8	9.4	22.0	18.3
Investigation and Security Services	27.6	26.4	0.7	0.5	0.7	0.4	6.8	17.5
Performing Arts Companies	41.8	47.4	0.7	1.0	1.8	1.4	6.4	8.6
Heritage Institutions	60.3	61.2	2.5	2.4	4.5	4.1	4.1	5.1
Other Amusement and Recreation Industries	48.7	50.2	0.6	0.0	0.3	0.3	5.5	6.9
Federal Protective Services	42.3	44.3	0.5	0.0	2.3	1.3	6.6	8.9
Foreign Affairs and International Assistance	65.1	68.0	1.3	0.8	2.3	2.8	15.8	12.4
Other Federal Government Public Administration	58.9	59.6	2.3	2.5	4.3	4.1	10.0	10.5
Other	30.7	30.2	2.3	2.3	2.4	2.3	8.3	11.8
All Sectors	43.3	43.1	1.8	1.8	2.7	2.7	14.1	14.9

Table 3

Number of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Gender, Census Metropolitan Area, Province and Territory as of December 31, 2006

Census Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Halifax	8,121	4,301	3,820	107	58	49	389	228	161	385	185	200
Montreal	93,097	52,607	40,490	475	243	232	1,366	739	627	8,597	4,833	3,764
Toronto	194,306	106,737	87,569	1,952	976	976	5,167	2,814	2,353	56,240	28,449	27,791
Winnipeg	22,586	14,275	8,311	1,225	742	483	776	523	253	1,886	1,151	735
Regina	3,131	1,576	1,555	81	39	42	146	61	85	117	56	61
Calgary	35,979	19,544	16,435	713	341	372	1,158	603	555	5,092	2,613	2,479
Edmonton	20,324	11,986	8,338	516	285	231	657	377	280	2,462	1,371	1,091
Vancouver	56,611	32,997	23,614	1,004	602	402	1,605	934	671	15,924	8,243	7,681
Census Metropolitan Areas	434,155	244,023	190,132	6,073	3,286	2,787	11,264	6,279	4,985	90,703	46,901	43,802
Newfoundland and Labrador	7,554	3,839	3,715	297	158	139	144	80	64	67	33	34
Prince Edward Island	1,369	854	515	10	4	6	36	15	21	7	4	3
Nova Scotia	14,624	7,412	7,212	163	89	74	611	321	290	522	248	274
New Brunswick	13,493	6,438	7,055	122	59	63	433	226	207	271	137	134
Quebec	126,600	72,694	53,906	870	461	409	1,805	988	817	9,218	5,216	4,002
Ontario	313,631	173,537	140,094	4,059	2,221	1,838	9,084	4,996	4,088	64,024	33,057	30,967
Manitoba	29,460	19,012	10,448	1,683	1,046	637	958	654	304	2,137	1,347	790
Saskatchewan	14,540	8,781	5,759	954	699	255	473	254	219	397	235	162
Alberta	71,803	40,990	30,813	1,721	904	817	2,302	1,298	1,004	8,399	4,539	3,860
British Columbia	73,686	40,552	33,134	1,388	707	681	2,135	1,144	991	16,357	8,057	8,300
Yukon	426	212	214	21	6	15	13	6	7	26	17	9
Northwest Territories	853	638	215	135	77	58	20	15	5	54	43	11
Nunavut	180	135	45	48	26	22	5	4	1	12	8	4
Canada*	698,210	397,463	300,747	12,364	7,087	5,277	18,662	10,500	8,162	104,114	54,894	49,220

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial/Territorial totals.

Table 4

Representation of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group, Census Metropolitan Area, Province and Territory (1987, 2001, 2005 and 2006)

Census Metropolitan Area and Province/Territory	Women				Aboriginal Peoples				Persons with Disabilities				Members of Visible Minorities			
	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Halifax	41.2	46.2	47.6	47.0	0.5	1.0	1.4	1.3	1.6	3.4	4.7	4.8	1.9	4.1	5.1	4.7
Montreal	39.0	45.6	44.2	43.5	0.3	0.5	0.5	0.5	1.1	1.3	1.5	1.5	3.0	5.5	8.3	9.2
Toronto	47.1	46.9	45.2	45.1	0.6	0.9	1.0	1.0	1.5	1.9	2.5	2.7	12.0	23.6	28.1	28.9
Winnipeg	32.7	38.2	38.0	36.8	0.8	4.1	5.3	5.4	1.8	3.4	3.9	3.4	2.9	6.6	7.9	8.4
Regina	42.9	52.4	52.6	49.7	0.4	2.0	2.4	2.6	2.4	4.4	5.5	4.7	1.6	4.0	3.9	3.7
Calgary	47.6	46.8	46.2	45.7	0.5	1.8	2.0	2.0	1.9	3.2	3.5	3.2	5.6	9.9	13.2	14.2
Edmonton	44.5	41.7	41.8	41.0	0.7	2.3	2.7	2.5	2.0	2.9	3.1	3.2	4.4	9.2	11.0	12.1
Vancouver	40.4	43.4	41.6	41.7	0.5	1.5	1.8	1.8	1.5	2.6	3.0	2.8	7.9	22.4	26.2	28.1
Newfoundland and Labrador	38.4	47.8	48.2	49.2	0.6	3.1	3.9	3.9	1.0	2.3	2.1	1.9	0.7	0.7	0.9	0.9
Prince Edward Island	38.0	48.9	40.6	37.6	0.2	0.4	0.7	0.7	1.2	2.2	2.7	2.6	1.0	0.8	0.5	0.5
Nova Scotia	34.4	48.8	49.2	49.3	0.4	0.8	1.2	1.1	3.5	3.5	4.3	4.2	1.3	3.3	3.7	3.6
New Brunswick	32.2	51.8	52.3	52.3	0.4	0.9	0.9	0.9	1.8	2.5	3.2	3.2	1.1	1.6	2.0	2.0
Quebec	39.8	44.9	43.4	42.6	0.4	0.7	0.7	0.7	1.1	1.3	1.5	1.4	2.6	4.7	6.5	7.3
Ontario	44.2	46.2	44.8	44.7	0.7	1.1	1.3	1.3	1.6	2.2	2.8	2.9	7.3	16.3	19.6	20.4
Manitoba	30.5	37.5	35.8	35.5	1.0	4.5	5.4	5.7	1.7	3.4	3.5	3.3	2.6	5.6	6.5	7.3
Saskatchewan	35.1	42.3	40.0	39.6	1.4	5.3	6.3	6.6	1.8	3.3	3.6	3.3	1.2	3.2	2.9	2.7
Alberta	45.3	44.9	43.1	42.9	0.7	2.1	2.5	2.4	1.9	3.1	3.3	3.2	4.0	8.4	10.6	11.7
British Columbia	41.5	44.3	44.5	45.0	0.7	1.7	1.9	1.9	1.7	2.7	3.0	2.9	6.2	17.5	20.8	22.2
Yukon	31.4	57.6	51.2	50.2	3.8	5.7	5.0	4.9	0.8	2.6	4.1	3.1	1.4	4.3	5.5	6.1
Northwest Territories	21.9	31.8	27.0	25.2	9.6	16.1	16.7	15.8	1.4	1.0	1.8	2.3	2.5	3.0	4.5	6.3
Nunavut	N/A	N/A	36.6	25.0	N/A	N/A	31.7	26.7	N/A	N/A	2.0	2.8	N/A	N/A	5.9	6.7
Canada	40.9	44.9	43.3	43.1	0.7	1.6	1.8	1.8	1.6	2.3	2.7	2.7	5.0	11.7	14.1	14.9

Table 5

Representation of Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees by Designated Group and Occupational Group (2005 and 2006)

Occupational Group	All Employees			Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	#	2006	%	#	2006	%	#	2006	%	#	2006	%	#	2006	%
	Total														
Senior Managers	5,249	1,119	21.3				39	0.7	0.7	130	2.5	2.5	267	5.1	5.2
Middle and Other Managers	70,368	30,429	43.2				717	1.0	1.0	1,861	2.6	2.5	8,610	12.2	11.5
Professionals	90,265	41,380	45.8				869	1.0	0.9	1,997	2.2	2.2	18,996	21.0	19.9
Semi-Professionals and Technicians	47,247	9,110	19.3				744	1.6	1.6	985	2.1	2.1	4,845	10.3	8.6
Supervisors	21,697	13,130	60.5				379	1.7	1.7	600	2.8	2.7	3,385	15.6	15.2
Supervisors: Crafts and Trades	10,355	630	6.1				258	2.5	2.7	294	2.8	3.2	637	6.2	6.1
Administrative and Senior															
Clerical Personnel	37,885	29,129	76.9				594	1.6	1.6	1,121	3.0	3.0	7,566	20.0	19.3
Skilled Sales and Service Personnel	6,126	1,560	25.5				113	1.8	1.8	90	1.5	1.9	402	6.6	6.2
Skilled Crafts and Trades Workers	55,921	1,895	3.4				1,443	2.6	2.5	1,577	2.8	2.9	4,524	8.1	7.8
Clerical Personnel	198,440	131,584	66.3				3,489	1.8	1.7	6,954	3.5	3.4	34,850	17.6	17.3
Intermediate Sales and Service															
Personnel	33,545	22,393	66.8				701	2.1	2.0	537	1.6	1.6	4,814	14.4	14.1
Semi-Skilled Manual Workers	88,517	10,511	11.9				2,398	2.7	2.7	2,101	2.4	2.5	10,195	11.5	10.9
Other Sales and Service Personnel	25,771	7,076	27.5				282	1.1	1.5	196	0.8	1.2	4,331	16.8	8.2
Other Manual Workers	6,824	801	11.7				338	5.0	4.8	219	3.2	3.3	692	10.1	8.3
Total number of employees	698,210	300,747	43.1	12,364	1.8	43.3	18,662	2.7	1.8	2.7	2.7	2.7	104,114	14.9	14.1

Table 6

Hires into the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group (2005 and 2006)

Occupational Group	All Employees			Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	#	2006	%	#	2006	%	#	2006	%	#	2006	%	#	2006	%
	Total														
Senior Managers	427			82	19.2	20.1	4	0.9	0.3	4	0.9	0.3	20	4.7	5.0
Middle and Other Managers	5,987	2,183	36.5		36.5	36.5	48	0.8	0.9	70	1.2	1.1	813	13.6	13.0
Professionals	12,744	5,001	39.2		39.2	38.7	110	0.9	0.8	143	1.1	1.0	2,634	20.7	18.4
Semi-Professionals and Technicians	6,565	1,435	21.9		21.9	21.0	88	1.3	1.2	64	1.0	1.0	739	11.3	9.2
Supervisors	1,838	715	38.9		38.9	47.6	35	1.9	0.8	22	1.2	1.4	235	12.8	12.8
Supervisors: Crafts and Trades	563	73	13.0		13.0	10.8	9	1.6	3.2	3	0.5	0.8	49	8.7	7.5
Administrative and Senior Clerical Personnel	6,091	3,729	61.2		61.2	60.9	89	1.5	1.3	109	1.8	1.4	1,218	20.0	16.6
Skilled Sales and Service Personnel	1,152	319	27.7		27.7	23.1	18	1.6	1.4	7	0.6	0.9	75	6.5	5.5
Skilled Crafts and Trades Workers	5,750	191	3.3		3.3	3.4	182	3.2	2.7	61	1.1	0.9	524	9.1	9.8
Clerical Personnel	36,765	23,180	63.0		63.0	63.9	610	1.7	1.6	691	1.9	1.4	6,181	16.8	15.9
Intermediate Sales and Service Personnel	6,792	4,433	65.3		65.3	66.4	215	3.2	2.9	85	1.3	0.8	1,084	16.0	20.7
Semi-Skilled Manual Workers	30,247	3,607	11.9		11.9	10.7	957	3.2	2.8	368	1.2	1.2	5,089	16.8	15.9
Other Sales and Service Personnel	14,141	3,779	26.7		26.7	34.3	100	0.7	1.6	32	0.2	0.6	3,120	22.1	11.5
Other Manual Workers	2,880	251	8.7		8.7	7.4	188	6.5	6.6	27	0.9	1.0	229	8.0	5.1
Total number of employees	131,942	48,978	37.1	2,653	2.0	36.9	1,686	1.3	2.0	1,686	1.3	1.2	22,010	16.7	15.0

Table 7

Promotions within the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group
(2005 and 2006)

Occupational Group	All Employees			Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	
	Total	2006	2006	2006	2005	2006	2006	2006	2005	2006	2006	2006	2006	2005	
Senior Managers Middle and Other Managers Professionals Semi-Professionals and Technicians Supervisors Supervisors: Crafts and Trades Administrative and Senior Clerical Personnel Skilled Sales and Service Personnel Skilled Crafts and Trades Workers Clerical Personnel Intermediate Sales and Service Personnel Semi-Skilled Manual Workers Other Sales and Service Personnel Other Manual Workers Total number of employees	556	134	24.1	26.1	5	0.9	0.0	12	2.2	1.1	37	6.7	8.0		
	9,731	4,602	47.3	44.9	114	1.2	1.0	226	2.3	1.9	1,589	16.3	15.8		
	11,214	5,660	50.5	49.2	131	1.2	1.0	221	2.0	1.8	3,089	27.5	26.0		
	2,966	636	21.4	23.5	59	2.0	2.1	53	1.8	1.7	405	13.7	12.1		
	3,133	1,937	61.8	64.6	60	1.9	1.7	78	2.5	2.3	649	20.7	19.9		
	968	80	8.3	7.1	20	2.1	3.5	26	2.7	3.3	42	4.3	7.8		
	7,055	5,307	75.2	71.9	106	1.5	1.7	140	2.0	2.1	1,579	22.4	24.9		
	432	123	28.5	30.3	7	1.6	2.2	5	1.2	1.2	34	7.9	9.8		
	1,393	107	7.7	5.4	106	7.6	6.6	32	2.3	1.8	153	11.0	7.7		
	13,387	9,011	67.3	65.9	237	1.8	1.8	334	2.5	2.0	3,080	23.0	23.0		
568	317	55.8	65.0	14	2.5	1.6	16	2.8	0.9	82	14.4	21.7			
1,449	145	10.0	9.2	110	7.6	6.5	37	2.6	2.5	145	10.0	10.2			
273	87	31.9	36.4	5	1.8	3.2	4	1.5	1.6	30	11.0	10.7			
155	13	8.4	9.8	20	12.9	7.3	8	5.2	3.7	9	5.8	7.9			
	53,280	28,159	52.9	51.4	994	1.9	1.8	1,192	2.2	2.0	10,923	20.5	20.2		

Table 8

Terminations from the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Occupational Group
(2005 and 2006)

Occupational Group	All Employees			Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
	#	% 2006	% 2005	#	% 2006	% 2005	#	% 2006	% 2005	#	% 2006	% 2005	#	% 2006	% 2005
Total	113,057	37.9	38.0	42,839	2.3	1.9	2,473	2.2	2.0	17,096	15.1	14.3			
Senior Managers	635	20.2	21.2	2	0.3	0.2	19	3.0	2.9	30	4.7	2.9			
Middle and Other Managers	7,462	38.3	39.1	76	1.0	0.9	181	2.4	2.5	858	11.5	10.5			
Professionals	10,247	41.2	42.1	120	1.2	0.9	226	2.2	1.9	1,955	19.1	18.4			
Semi-Professionals and Technicians	5,130	21.7	22.9	67	1.3	1.6	86	1.7	1.7	441	8.6	8.2			
Supervisors	2,259	51.4	53.5	41	1.8	1.8	61	2.7	2.1	316	14.0	13.7			
Supervisors: Crafts and Trades	1,017	8.8	7.8	30	2.9	2.0	27	2.7	2.8	66	6.5	8.0			
Administrative and Senior Clerical															
Personnel	5,018	65.1	66.5	71	1.4	1.5	126	2.5	2.7	943	18.8	18.0			
Skilled Sales and Service Personnel	1,167	27.2	29.8	21	1.8	1.1	20	1.7	1.1	92	7.9	9.4			
Skilled Crafts and Trades Workers	6,358	3.0	2.6	211	3.3	2.4	163	2.6	2.7	498	7.8	7.5			
Clerical Personnel	32,826	63.7	64.0	600	1.8	1.8	975	3.0	2.9	5,558	16.9	16.7			
Intermediate Sales and Service															
Personnel	5,446	64.3	64.0	174	3.2	2.9	72	1.3	1.3	809	14.9	16.0			
Semi-Skilled Manual Workers	26,474	11.2	10.0	882	3.3	2.6	424	1.6	1.3	4,173	15.8	14.7			
Other Sales and Service Personnel	6,410	29.6	32.9	83	1.3	1.5	44	0.7	0.6	1,205	18.8	9.7			
Other Manual Workers	2,608	8.0	6.8	189	7.2	5.3	49	1.9	2.2	152	5.8	4.3			
Total number of employees				2,567	2.3	1.9	2,473	2.2	2.0	17,096	15.1	14.3			

Table 9

Hires, Promotions, Terminations and Net Effect of Permanent Employees in the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Sector (2005 and 2006)

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #
All Sectors										
Employees	665,983	691,639	288,320	297,983	11,717	12,265	18,037	18,560	93,303	102,870
Hirings	109,121	131,596	40,167	48,744	2,189	2,649	1,274	1,683	16,423	21,971
Promotions	45,537	53,251	23,421	28,140	827	994	893	1,192	9,194	10,921
Terminations	103,362	112,811	39,280	42,700	2,015	2,565	2,117	2,471	14,768	17,067
Net Effect	5,759	18,785	887	6,044	174	84	-843	-788	1,655	4,904
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	43.3	43.1	1.8	1.8	2.7	2.7	14.0	14.9
Share of Hirings	100.0	100.0	36.8	37.0	2.0	2.0	1.2	1.3	15.1	16.7
Share of Promotions	100.0	100.0	51.4	52.8	1.8	1.9	2.0	2.2	20.2	20.5
Share of Terminations	100.0	100.0	38.0	37.9	1.9	2.3	2.0	2.2	14.3	15.1
Banking										
Employees	189,353	196,857	130,624	134,636	2,443	2,627	6,171	6,675	42,737	45,940
Hirings	26,093	30,409	15,322	17,806	245	354	385	494	5,003	6,478
Promotions	23,997	30,168	15,429	19,919	314	412	490	740	6,417	8,042
Terminations	23,200	25,665	14,354	15,802	317	350	697	808	4,548	5,408
Net Effect	2,893	4,744	968	2,004	-72	4	-312	-314	455	1,070
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	69.0	68.4	1.3	1.3	3.3	3.4	22.6	23.3
Share of Hirings	100.0	100.0	58.7	58.6	0.9	1.2	1.5	1.6	19.2	21.3
Share of Promotions	100.0	100.0	64.3	66.0	1.3	1.4	2.0	2.5	26.7	26.7
Share of Terminations	100.0	100.0	61.9	61.6	1.4	1.4	3.0	3.1	19.6	21.1

Table 9 (continued)

Hires, Promotions, Terminations and Net Effect of Permanent Employees in the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Sector (2005 and 2006)

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #
Communications										
Employees	217,552	223,380	88,519	90,547	3,246	3,332	5,634	5,645	27,439	29,273
Hirings	30,391	36,768	11,132	13,507	511	637	290	424	5,026	6,563
Promotions	10,348	11,278	4,384	4,686	145	177	175	190	1,587	1,690
Terminations	33,616	35,254	13,160	13,310	539	696	651	716	5,444	5,996
Net Effect	-3,225	1,514	-2,028	197	-28	-59	-361	-292	-418	567
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	40.7	40.5	1.5	1.5	2.6	2.5	12.6	13.1
Share of Hirings	100.0	100.0	36.6	36.7	1.7	1.7	1.0	1.2	16.5	17.8
Share of Promotions	100.0	100.0	42.4	41.5	1.4	1.6	1.7	1.7	15.3	15.0
Share of Terminations	100.0	100.0	39.1	37.8	1.6	2.0	1.9	2.0	16.2	17.0
Transportation										
Employees	190,359	191,322	48,246	48,498	4,478	4,513	4,579	4,355	17,413	18,101
Hirings	41,865	42,494	10,278	10,992	1,186	1,325	462	442	5,310	5,040
Promotions	7,140	7,131	2,276	1,965	186	180	141	139	759	663
Terminations	37,077	39,868	8,638	9,884	984	1,290	591	691	3,901	4,135
Net Effect	4,788	2,626	1,640	1,108	202	35	-129	-249	1,409	905
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	25.3	25.3	2.4	2.4	2.4	2.3	9.1	9.5
Share of Hirings	100.0	100.0	24.6	25.9	2.8	3.1	1.1	1.0	12.7	11.9
Share of Promotions	100.0	100.0	31.9	27.6	2.6	2.5	2.0	1.9	10.6	9.3
Share of Terminations	100.0	100.0	23.3	24.8	2.7	3.2	1.6	1.7	10.5	10.4

Table 9 (continued)

Hires, Promotions, Terminations and Net Effect of Permanent Employees in the Federally Regulated Private Sector and Crown Corporations by Designated Group and Sector (2005 and 2006)

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #	2005 #	2006 #
Other										
Employees	68,719	80,080	20,931	24,302	1,550	1,793	1,653	1,885	5,714	9,556
Hirings	10,772	21,925	3,435	6,439	247	333	137	323	1,084	3,890
Promotions	4,052	4,674	1,332	1,570	182	225	87	123	431	526
Terminations	9,469	12,024	3,128	3,704	175	229	178	256	875	1,528
Net Effect	1,303	9,901	307	2,735	72	104	-41	67	209	2,362
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	30.5	30.3	2.3	2.2	2.4	2.4	8.3	11.9
Share of Hirings	100.0	100.0	31.9	29.4	2.3	1.5	1.3	1.5	10.1	17.7
Share of Promotions	100.0	100.0	32.9	33.6	4.5	4.8	2.1	2.6	10.6	11.3
Share of Terminations	100.0	100.0	33.0	30.8	1.8	1.9	1.9	2.1	9.2	12.7

Table 10

Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees in Permanent Full-Time Employment by Designated Group, Gender and Salary Range as of December 31, 2006

Salary Range	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons with Disabilities				Members of Visible Minorities			
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under \$15,000	3,375	2,502	873	25.9	60	1.8	42	18	32	0.9	25	7	701	20.8	621	80
\$15,000 - \$19,999	4,267	2,908	1,359	31.8	102	2.4	61	41	45	1.1	28	17	941	22.1	624	317
\$20,000 - \$24,999	12,811	6,692	6,119	47.8	345	2.7	160	185	209	1.6	84	125	2,075	16.2	1,189	886
\$25,000 - \$29,999	34,791	15,275	19,516	56.1	733	2.1	276	457	845	2.4	310	535	6,373	18.3	2,912	3,461
\$30,000 - \$34,999	48,505	20,259	28,246	58.2	947	2.0	381	566	1,470	3.0	572	898	9,547	19.7	3,761	5,786
\$35,000 - \$37,499	28,686	13,662	15,024	52.4	593	2.1	285	308	771	2.7	337	434	5,404	18.8	2,402	3,002
\$37,500 - \$39,999	25,678	12,676	13,002	50.6	483	1.9	253	230	670	2.6	314	356	4,827	18.8	2,056	2,771
\$40,000 - \$44,999	53,092	28,236	24,856	46.8	1,082	2.0	637	445	1,555	2.9	893	662	8,324	15.7	3,869	4,455
\$45,000 - \$49,999	85,795	51,013	34,782	40.5	1,546	1.8	962	584	3,178	3.7	1,894	1,284	11,294	13.2	5,944	5,350
\$50,000 - \$59,999	93,252	57,488	35,764	38.4	1,632	1.8	1,085	547	2,563	2.7	1,644	919	12,106	13.0	6,670	5,436
\$60,000 - \$69,999	62,449	43,576	18,873	30.2	1,046	1.7	800	246	1,538	2.5	1,097	441	7,958	12.7	4,940	3,018
\$70,000 - \$84,999	53,760	37,781	15,979	29.7	843	1.6	666	177	1,330	2.5	969	361	7,357	13.7	4,790	2,567
\$85,000 - \$99,999	35,331	26,712	8,619	24.4	439	1.2	362	77	890	2.5	678	212	4,606	13.0	3,299	1,307
\$100,000 and over	46,545	36,490	10,055	21.6	423	0.9	349	74	1,090	2.3	861	229	4,764	10.2	3,392	1,372
Total number of employees	588,337	355,270	233,067	39.6	10,274	1.7	6,319	3,955	16,186	2.8	9,706	6,480	86,277	14.7	46,469	39,808

Table 11

Federally Regulated Private Sector and Crown Corporation Employees in Permanent Part-Time Employment by Designated Group, Gender and Salary Range as of December 31, 2006

Salary Range	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons with Disabilities				Members of Visible Minorities			
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under \$5,000	1,903	926	977	51.3	40	2.1	18	22	29	1.5	20	9	209	11.0	106	103
\$5,000 - \$7,499	3,164	1,252	1,912	60.4	70	2.2	30	40	45	1.4	21	24	290	9.2	119	171
\$7,500 - \$9,999	6,001	2,482	3,519	58.6	128	2.1	53	75	122	2.0	45	77	882	14.7	483	399
\$10,000 - \$12,499	11,437	5,579	5,858	51.2	217	1.9	101	116	192	1.7	81	111	2,175	19.0	1,364	811
\$12,500 - \$14,999	8,878	3,295	5,583	62.9	203	2.3	73	130	204	2.3	74	130	1,557	17.5	742	815
\$15,000 - \$17,499	9,858	3,378	6,480	65.7	194	2.0	69	125	235	2.4	73	162	1,679	17.0	759	920
\$17,500 - \$19,999	10,313	3,560	6,753	65.5	172	1.7	51	121	232	2.2	61	171	2,006	19.5	930	1,076
\$20,000 - \$22,499	9,753	2,941	6,812	69.8	217	2.2	56	161	231	2.4	45	186	1,717	17.6	692	1,025
\$22,500 - \$24,999	9,822	2,829	6,993	71.2	203	2.1	59	144	269	2.7	56	213	1,596	16.2	595	1,001
\$25,000 - \$29,999	14,659	5,370	9,289	63.4	251	1.7	81	170	359	2.4	96	263	2,283	15.6	968	1,315
\$30,000 - \$34,999	7,796	2,742	5,054	64.8	133	1.7	47	86	235	3.0	87	148	1,088	14.0	480	608
\$35,000 - \$39,999	4,376	1,851	2,525	57.7	83	1.9	39	44	98	2.2	45	53	581	13.3	347	234
\$40,000 - \$49,999	3,323	1,398	1,925	57.9	56	1.7	23	33	86	2.6	33	53	336	10.1	179	157
\$50,000 and over	2,019	783	1,236	61.2	24	1.2	17	7	37	1.8	13	24	194	9.6	86	108
Total number of employees	103,302	38,386	64,916	62.8	1,991	1.9	717	1,274	2,374	2.3	750	1,624	16,593	16.1	7,850	8,743

Appendix C:

Tables – Federal Public Sector Employers and Contractors

The following tables provide data on the other types of workforces falling under the *Employment Equity Act* that are not federally regulated private sector employers or Crown corporations, namely, the federal

Public Service, the Separate Employers and the Other Public Sector Employers. In addition, a list of the provincially regulated private sector employers covered by the Federal Contractors Program is included.

List of Tables

Table 1	Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2006
Table 2	Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work as of March 31, 2006
Table 3	Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work as of March 31, 2006
Table 4	Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Occupational Category as of March 31, 2006
Table 5	Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Occupational Category as of March 31, 2006
Table 6	Representation of Employees in the Separate Employers Workforce by Designated Group as of March 31, 2006
Table 7	Representation of Employees in the Other Public Sector Employers Workforce by Designated Group as of March 31, 2006
Table 8	List of Federal Contractors as of December 31, 2006.

Table 1

Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2006

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Agriculture and Agri-Food Canada (includes Prairie Farm Rehabilitation Administration)	6,246	46.5	2,907	46.5	185	3.0	267	4.3	484	7.7
Atlantic Canada Opportunities Agency	644	55.7	359	55.7	18	2.8	29	4.5	20	3.1
Canada Border Services Agency	11,007	52.2	5,741	52.2	381	3.5	652	5.9	1,217	11.1
Canada Firearms Centre	355	72.4	257	72.4	23	6.5	29	8.2	11	3.1
Canada Industrial Relations Board	86	67.4	58	67.4	1	1.2	10	11.6	5	5.8
Canada School of Public Service	551	68.4	377	68.4	20	3.6	28	5.1	37	6.7
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	10	70.0	7	70.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Dairy Commission	59	62.7	37	62.7	1	1.7	0	0.0	6	10.2
Canadian Environmental Assessment Agency	120	60.8	73	60.8	6	5.0	2	1.7	8	6.7
Canadian Forces Grievance Board	40	77.5	31	77.5	1	2.5	1	2.5	1	2.5
Canadian Grain Commission	615	36.1	222	36.1	31	5.0	44	7.2	50	8.1
Canadian Heritage	2,023	67.9	1,374	67.9	88	4.3	96	4.7	199	9.8
Canadian Human Rights Commission	184	66.8	123	66.8	4	2.2	25	13.6	21	11.4
Canadian Human Rights Tribunal	19	73.7	14	73.7	1	5.3	0	0.0	0	0.0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	52.4	11	52.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian International Development Agency	1,572	61.9	973	61.9	43	2.7	68	4.3	173	11.0
Canadian International Trade Tribunal	78	59.0	46	59.0	1	1.3	3	3.8	5	6.4
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	389	59.1	230	59.1	9	2.3	30	7.7	25	6.4
Canadian Space Agency	588	40.1	236	40.1	4	0.7	13	2.2	74	12.6
Canadian Transportation Agency	244	59.0	144	59.0	4	1.6	17	7.0	13	5.3
Citizenship and Immigration Canada	3,578	68.9	2,464	68.9	68	1.9	203	5.7	555	15.5
Civil Aviation Tribunal of Canada	6	83.3	5	83.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board Canada	8	50.0	4	50.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5

Table 1 (continued)
Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2006

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Correctional Service Canada	14,257	44.0	6,277	44.0	1,005	7.0	670	4.7	740	5.2
Court Administration Services	548	65.7	360	65.7	19	3.5	30	5.5	47	8.6
Department of Finance Canada	956	50.0	478	50.0	13	1.4	39	4.1	96	10.0
Department of Justice Canada	4,676	65.1	3,045	65.1	163	3.5	254	5.4	513	11.0
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	408	57.6	235	57.6	8	2.0	12	2.9	19	4.7
Environment Canada	6,005	43.5	2,613	43.5	146	2.4	282	4.7	639	10.6
Fisheries and Oceans Canada (includes Canadian Coast Guard)	9,480	30.9	2,928	30.9	338	3.6	445	4.7	380	4.0
Foreign Affairs & International Trade Canada	4,010	50.2	2,013	50.2	82	2.0	161	4.0	373	9.3
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	22	68.2	15	68.2	0	0.0	1	4.5	5	22.7
Health Canada	8,280	66.2	5,481	66.2	617	7.5	411	5.0	1,090	13.2
Human Resources and Skills Development Canada	12,026	75.4	9,073	75.4	518	4.3	1,036	8.6	911	7.6
Immigration and Refugee Board	837	64.8	542	64.8	24	2.9	36	4.3	183	21.9
Indian and Northern Affairs Canada	3,751	63.8	2,395	63.8	1,196	31.9	245	6.5	235	6.3
Industry Canada	5,426	49.1	2,666	49.1	139	2.6	279	5.1	554	10.2
Infrastructure Canada	154	62.3	96	62.3	1	0.6	5	3.2	12	7.8
International Joint Commission	27	44.4	12	44.4	0	0.0	2	7.4	1	3.7
Law Commission of Canada	11	54.5	6	54.5	1	9.1	1	9.1	0	0.0
Library and Archives Canada	1,092	628	628	57.5	34	3.1	75	6.9	65	6.0
Military Police Complaints Commission	12	8	8	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	8	4	4	50.0	0	0.0	0	0.0	2	25.0
National Defence (Civilian Staff)	21,029	8,151	8,151	38.8	516	2.5	1,197	5.7	1,108	5.3
National Farm Products Council	12	6	6	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Parole Board	333	267	267	80.2	13	3.9	14	4.2	20	6.0

Table 1 (continued)

Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2006

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Natural Resources Canada	4,373	40.0	1,751	40.0	114	2.6	277	6.3	443	10.1
Office of Indian Residential Schools										
Resolution of Canada	208		135	64.9	27	13.0	17	8.2	23	11.1
Office of the Chief Electoral Officer	305		141	46.2	11	3.6	31	10.2	19	6.2
Office of the Commissioner for Federal										
Judicial Affairs	59		40	67.8	2	3.4	2	3.4	4	6.8
Office of the Commissioner of Official										
Languages	136		87	64.0	5	3.7	11	8.1	2	1.5
Office of the Registrar of the Supreme Court										
of Canada	176		117	66.5	8	4.5	11	6.3	9	5.1
Office of the Secretary to the Governor										
General	153		94	61.4	4	2.6	11	7.2	13	8.5
Offices of the Information and Privacy										
Commissioners	128		83	64.8	4	3.1	12	9.4	10	7.8
Passport Canada	1,806		1,271	70.4	33	1.8	57	3.2	277	15.3
Patented Medicine Prices Review Board										
Canada	41		23	56.1	0	0.0	1	2.4	6	14.6
Privy Council Office	802		469	58.5	27	3.4	42	5.2	77	9.6
Public Health Agency of Canada	1,697		1,159	68.3	72	4.2	92	5.4	217	12.8
Public Safety and Emergency Preparedness										
Canada	661		376	56.9	28	4.2	46	7.0	50	7.6
Public Service Commission of Canada	881		581	65.9	37	4.2	71	8.1	107	12.1
Public Service Human Resources										
Management Agency of Canada	486		317	65.2	21	4.3	50	10.3	56	11.5
Public Service Staffing Tribunal	5		4	80.0	1	20.0	0	0.0	0	0.0
Public Works and Government Services										
Canada	12,135		6,350	52.3	303	2.5	682	5.6	1,011	8.3

Table 1 (continued)
Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Department or Agency as of March 31, 2006

Department or Agency	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Registry of the Competition Tribunal	10	60.0	6	0.0	0	0.0	1	10.0	1	10.0
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,396	80.5	3,540		223	5.1	240	5.5	319	7.3
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	3	66.7	2	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	33	69.7	23		2	6.1	4	12.1	3	9.1
Social Development Canada	10,620	65.3	6,933		325	3.1	819	7.7	1,063	10.0
Statistics Canada	5,879	53.2	3,128		128	2.2	358	6.1	666	11.3
Status of Women Canada	96	93.8	90		4	4.2	7	7.3	15	15.6
Transport Canada	4,682	41.8	1,956		118	2.5	209	4.5	403	8.6
Transportation Safety Board of Canada	219	31.5	69		2	0.9	15	6.8	25	11.4
Treasury Board of Canada Secretariat	807	60.1	485		23	2.9	67	8.3	65	8.1
Veterans Affairs Canada	3,666	70.4	2,581		117	3.2	305	8.3	278	7.6
Western Economic Diversification Canada	364	57.7	210		20	5.5	19	5.2	52	14.3
Total	176,630	53.8	95,013		7,381	4.2	10,169	5.8	15,112	8.6

Table 2

Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work as of March 31, 2006

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,063	100.0	1,279	41.8	140	4.6	164	5.4	36	1.2
Prince Edward Island	1,775	100.0	1,111	62.6	46	2.6	150	8.5	34	1.9
Nova Scotia	8,912	100.0	3,707	41.6	283	3.2	604	6.8	455	5.1
New Brunswick	5,967	100.0	3,211	53.8	178	3.0	309	5.2	83	1.4
Quebec	41,106	100.0	22,615	55.0	1,240	3.0	1,822	4.4	2,822	6.9
Ontario	76,697	100.0	42,825	55.8	2,343	3.1	4,794	6.3	7,938	10.3
Manitoba	6,753	100.0	3,773	55.9	827	12.2	450	6.7	427	6.3
Saskatchewan	4,394	100.0	2,378	54.1	563	12.8	253	5.8	159	3.6
Alberta	9,352	100.0	5,130	54.9	708	7.6	606	6.5	729	7.8
British Columbia	16,068	100.0	7,798	48.5	797	5.0	926	5.8	2,247	14.0
Yukon	277	100.0	173	62.5	50	18.1	19	6.9	7	2.5
Northwest Territories	591	100.0	337	57.0	126	21.3	28	4.7	20	3.4
Nunavut	180	100.0	100	55.6	58	32.2	4	2.2	7	3.9
Outside Canada	1,495	100.0	576	38.5	22	1.5	40	2.7	148	9.9
Total	176,630	100.0	95,013	53.8	7,381	4.2	10,169	5.8	15,112	8.6

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work as of March 31, 2006

Region of Work	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,063	1.7	1,279	1.3	140	1.9	164	1.6	36	0.2
Prince Edward Island	1,775	1.0	1,111	1.2	46	0.6	150	1.5	34	0.2
Nova Scotia	8,912	5.0	3,707	3.9	283	3.8	604	5.9	455	3.0
New Brunswick	5,967	3.4	3,211	3.4	178	2.4	309	3.0	83	0.5
Quebec	41,106	23.3	22,615	23.8	1,240	16.8	1,822	17.9	2,822	18.7
Ontario	76,697	43.4	42,825	45.1	2,343	31.7	4,794	47.1	7,938	52.5
Manitoba	6,753	3.8	3,773	4.0	827	11.2	450	4.4	427	2.8
Saskatchewan	4,394	2.5	2,378	2.5	563	7.6	253	2.5	159	1.1
Alberta	9,352	5.3	5,130	5.4	708	9.6	606	6.0	729	4.8
British Columbia	16,068	9.1	7,798	8.2	797	10.8	926	9.1	2,247	14.9
Yukon	277	0.2	173	0.2	50	0.7	19	0.2	7	0.0
Northwest Territories	591	0.3	337	0.4	126	1.7	28	0.3	20	0.1
Nunavut	180	0.1	100	0.1	58	0.8	4	0.0	7	0.0
Outside Canada	1,495	0.8	576	0.6	22	0.3	40	0.4	148	1.0
Total	176,630	100.0	95,013	100.0	7,381	100.0	10,169	100.0	15,112	100.0

Table 4

Representation of Federal Public Service Employees by Designated Group and Occupational Category as of March 31, 2006

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	4,505	100.0	1,749	38.8	153	3.4	248	5.5	247	5.5
Scientific and Professional	25,260	100.0	11,021	43.6	642	2.5	971	3.8	3,181	12.6
Administrative and Foreign Service	79,661	100.0	47,612	59.8	3,387	4.3	4,734	5.9	6,708	8.4
Technical	17,035	100.0	5,332	31.3	560	3.3	810	4.8	1,013	5.9
Administrative Support	31,405	100.0	25,831	82.3	1,614	5.1	2,528	8.0	3,216	10.2
Operational	18,764	100.0	3,468	18.5	1,025	5.5	878	4.7	747	4.0
Total	176,630	100.0	95,013	53.8	7,381	4.2	10,169	5.8	15,112	8.6

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Occupational Category as of March 31, 2006

Occupational Category	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	4,505	2.6	1,749	1.8	153	2.1	248	2.4	247	1.6
Scientific and Professional	25,260	14.3	11,021	11.6	642	8.7	971	9.5	3,181	21.0
Administrative and Foreign Service	79,661	45.1	47,612	50.1	3,387	45.9	4,734	46.6	6,708	44.4
Technical	17,035	9.6	5,332	5.6	560	7.6	810	8.0	1,013	6.7
Administrative Support	31,405	17.8	25,831	27.2	1,614	21.9	2,528	24.9	3,216	21.3
Operational	18,764	10.6	3,468	3.7	1,025	13.9	878	8.6	747	4.9
Total	176,630	100.0	95,013	100.0	7,381	100.0	10,169	100.0	15,112	100.0

Table 6

Representation of Employees in the Separate Employers Workforce by Designated Group as of March 31, 2006

Employer Name	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Canada Revenue Agency	40,025	60.0	24,016		1,047	2.6	2,179	5.4	5,577	13.9
Canadian Food Inspection Agency	5,994	49.3	2,957		138	2.3	286	4.8	591	9.9
Canadian Forces Personnel Support Agency	2,632	66.8	1,758		84	3.2	144	5.5	88	3.3
Canadian Nuclear Safety Commission	544	42.5	231		11	2.0	14	2.6	65	11.9
Canadian Security Intelligence Service*	2,000	48.3	966		26	1.3	70	3.5	200	10.0
Communications Security Establishment	1,661	34.9	580		23	1.4	45	2.7	98	5.9
Financial Transactions and Reports Analysis										
Centre of Canada	203	49.8	101		1	0.5	4	2.0	36	17.7
National Energy Board	328	58.5	192		8	2.4	14	4.3	26	7.9
National Film Board of Canada	470	63.2	297		8	1.7	5	1.1	46	9.8
National Research Council Canada	4,323	35.0	1,514		45	1.0	175	4.0	661	15.3
Natural Sciences and Engineering Research Council	341	69.5	237		2	0.6	7	2.1	12	3.5
Office of the Auditor General of Canada	604	55.6	336		10	1.7	20	3.3	42	7.0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	467	46.7	218		5	1.1	17	3.6	91	19.5
Parks Canada	4,814	41.8	2,013		377	7.8	246	5.1	108	2.2
Social Sciences and Humanities Research Council	186	69.4	129		5	2.7	14	7.5	5	2.7
Statistical Survey Operations	1,979	77.5	1,534		56	2.8	68	3.4	205	10.4
Total	66,571	55.7	37,079		1,846	2.8	3,308	5.0	7,851	11.8

* The numbers of employees and designated groups are estimates.

Table 7

Representation of Employees in the Other Public Sector Employers Workforce by Designated Group as of March 31, 2006

Employer Name	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	#		#	%	#	%	#	%	#	%
Canadian Forces (Officers & Non-commissioned Members)	103,843		17,351	16.7	2,663	2.6	1,278	1.2	2,779	2.7
Royal Canadian Mounted Police (Regular & Civilian Members)	21,355		5,522	25.9	1,357	6.4	522	2.4	1,289	6.0
Total	125,198		22,873	18.3	4,020	3.2	1,800	1.4	4,068	3.2

Table 8
List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
1110 HOWE HOLDINGS (HOLIDAY INN DOWNTOWN VANCOUVER)	AMEX CANADA INC.
3M CANADA COMPANY	AMPHENOL CANADA CORPORATION
9149-6950 QUÉBEC INC.	ANACHEMIA CANADA INC.
A.R. WILLIAMS MATERIALS HANDLING LTD	ANDREW SHERET LIMITED
A.R.C. ACCOUNTS RECOVERY CORPORATION	ANIXTER CANADA INC.
ABB INC.	AOCO LIMITED
ABI / ADVANCED BUSINESS INTERIORS INC.	AON REED STENHOUSE INC.
ACCENTURE INC.	APOTEX INCORPORATED
ACCÈS SERVICES SANTÉ GSS INC.	APPLE CANADA INC.
ACCO CANADA INC.	ARAMARK CANADA LTD.
ACKLANDS-GRAINGER INC.	ARBORITE DIVISION OF ITW CANADA
ACRES INTERNATIONAL LIMITED	ARCHIVE IRON MOUNTAIN
ACRODEX INC.	ARC'TERYX EQUIPMENT INC.
AD OPT TECHNOLOGIES INC.	AREVA T & D CANADA INC.
ADACEL INC.	ARMTEC LIMITED
ADCOM INC.	ASCO - K&D PRATT LTD.
ADECCO EMPLOYMENT SERVICES LIMITED	ASHLAND CANADA CORP.
ADGA GROUP CONSULTANTS INC.	ASSOCIATED ENGINEERING ALBERTA LTD.
ADI GROUP INC	ASTRAZENECA CANADA INC.
ADOBE SYSTEMS	ATCO GAS AND PIPELINES LTD.
ADT SECURITY SERVICES CANADA INC.	ATCO STRUCTURES INC.
ADVANCE ELECTRONICS INC.	ATELIER DU MARTIN-PÊCHEUR INC.
AERIC INC.	ATLANTIC BUILDING CLEANING LIMITED
AGAT LABORATORIES LTD.	ATLANTIC INDUSTRIES LIMITED
AGFA HEALTHCARE INC.	ATLANTIC TRACTORS & EQUIPMENT LIMITED
AGILENT TECHNOLOGIES CANADA INC.	ATLANTIC WHOLESALERS LIMITED
AHEARN & SOPER INC.	ATLANTIS SYSTEMS INTERNATIONAL, INC.
AIR LIQUIDE CANADA INC.	ATLAS SPECIALTY STEELS DIV. OF SLATER STAINLESS
AIR PRODUCTS CANADA LTD.	AUTODESK CANADA INC.
AIRBOSS ENGINEERED PRODUCTS INC.	AVCORP INDUSTRIES INC.
AIRCRAFT APPLIANCE & EQUIPMENT LTD.	AVENTIS PASTEUR LTD.
AIT CORPORATION	AVERY DENNISON CANADA INC.
AJILON CANADA INC.	AVISCAR INC./AVIS RENT-A-CAR
ALBERTA CANCER BOARD	AVNET INTERNATIONAL CANADA LTD.
ALBERTA RESEARCH COUNCIL	AV-TECH INC.
ALCATEL CANADA INC.	AVW TELAV INC
ALGONQUIN COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY	AXIDATA INC.
ALIMENTS MARTEL INC.	B.G.E. SERVICE & SUPPLY LTD.
ALLARD-JOHNSON COMMUNICATIONS INC.	BABCOCK & WILCOX CANADA LTD.
ALLIANCE ONE LTD.	BACOU-DALLOZ PROTECTIVE APPAREL LTD.
ALLIED INTERNATIONAL CREDIT CORP.	BALLARD POWER SYSTEMS
ALLIED SHIPBUILDERS LTD.	BARDON SUPPLIES LIMITED
ALLIED SIGNAL AEROSPACE CANADA	BARNES DISTRIBUTION CANADA
ALMAC MACHINE WORKS LTD.	BARTLE & GIBSON LTD.
ALS CANADA LTD.	BAXTER CORPORATION
ALUMICOR LIMITED	BAXTERS CANADA INC.
AMBASSADOR CONFERENCE RESORT	BAYER INC.
AMEC AMERICAS LIMITED	BAYSHORE HEALTH CARE LTD.
AMEC EARTH & ENVIRONMENTAL LTD.	BBM CANADA

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
BC CENTRE FOR DISEASE CONTROL SOCIETY	CANAD CORPORATION OF MANITOBA INC.
BDO DUNWOODY LLP	CANADA BREAD ATLANTIC LIMITED
BEAULIEU CANADA	CANADA BREAD COMPANY LTD.
BECKMAN COULTER CANADA INC.	CANADA CAPITAL BUILDING SERVICES LTD.
BECTON DICKINSON CANADA INC.	CANADA CATERING CO. LIMITED
BEE CLEAN BUILDING MAINTENANCE INC	CANADIAN BANK NOTE COMPANY, LIMITED
BELL HELICOPTER TEXTRON CANADA LIMITED	CANADIAN BLUE BIRD COACH LTD.
BELRON CANADA INC	CANADIAN BONDED CREDITS LIMITED
BEST FACILITIES SERVICES LTD.	CANADIAN BUTTONS LIMITED
BF GOODRICH LANDING GEAR DIVISION OAKVILLE	CANADIAN CORPS OF COMMISSIONAIRES
BFI CANADA INC.	CANADIAN LINEN AND UNIFORM SERVICE
BIOGENIE S.R.D.C. INC.	CANADIAN NIAGARA HOTELS INC.
BLACK & McDONALD LIMITED	CANADIAN SHIPBUILDING & ENGINEERING LTD.
BOC CANADA LIMITED	CANADIAN STANDARDS ASSOCIATION
BODYCOTE ORTECH INC.	CANADIAN TECHNICAL TAPE LTD
BOEHRINGER INGELHEIM (CANADA) LTD.	CANADIAN WASTE SERVICES INC.
BOEING CANADA INC.	CANCER CARE ONTARIO
BOEING CANADA TECHNOLOGY	CANGENE CORPORATION
BOLANDS LIMITED	CANON CANADA INC.
BOMBARDIER INC.	CANTEST LTD.
BOMBARDIER RECREATIONAL PRODUCTS INC.	CAPGEMINI CANADA INC.
BOUTHILLETTE PARIZEAU & ASSOCIATES INC.	CARIS-UNIVERSAL SYSTEMS LTD.
BOWDENS MEDIA MONITORING LIMITED	CARL ZEISS CANADA LTD.
BOWE BELL & HOWELL INTERNATIONAL LTD.	CARLETON UNIVERSITY
BRAINHUNTER INC.	CARMICHAEL ENGINEERIG LTD
BRAMBIES CANADA	CARRIER CANADA LTD.
BRIDGE BRAND FOOD SERVICES LTD.	CARSWELL, A DIVISION OF THOMSON CANADA LTD.
BRIDGESTONE FIRESTONE CANADA INC.	CARTEM INC
BRISTOL-MYERS SQUIBB CO.	CASCADES EAST ANGUS INC.
BROOKFIELD LEPAGE JOHNSON CONTROLS FACILITY MANAGEMENT SERVICES	CASCADES RESOURCES
BROTHER INTERNATIONAL CORPORATION (CANADA) LTD.	CASINO NOVA SCOTIA HOTEL
BROWNING HARVEY LTD.	CASTROL CANADA INC.
BRUNET HEALTH CARE GROUP	CATHOLIC SOCIAL SERVICES
BTI CANADA	CAVALIER ENTERPRISES LTD.
BUDGET CAR & TRUCK RENTALS OF OTTAWA	CBCL LIMITED
BUDGET RENT A CAR OF EDMONTON LTD.	CCH CANADIAN LIMITED
BUNGE CANADA	CCSI TECHNOLOGY SOLUTIONS CORP.
C & D CLEANING AND SECURITY SERVICES LTD.	CDI PROFESSIONAL SERVICES, LTD.
C.S. BROOKS CANADA INC.	CÉGEP ÉDOUARD-MONTPETIT
CABLECOM INT'L NETWORK CABLING INC.	CÉGEP SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU
CAE ELECTRONICS LTD.	CENTENNIAL FOODS CORPORATION LTD.
CAFETERIA DE LA CAPITALE INC.	CENTRAL HEALTH SERVICES/RETIREMENT RESIDENCES INC.
CAISSE CENTRALE DESJARDINS	CENTRAL PRECISION LIMITED
CALIAN TECHNOLOGIES LTD.	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LINGUISTIQUE
CAMCO INC.	CARON LTÉE
CAMOSUN COLLEGE	CENTRE DE RECHERCHE INDUSTRIELLE DU QUÉBEC (CRIQ)
CAMPBELL FORD SALES LTD.	CENTRE FOR ADDICTION AND MENTAL HEALTH
CANAC MARQUIS GRENIER LTÉE	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC
	CH2M HILL CANADA LIMITED

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
CHEMISE EMPIRE LTÉE	CUMMINS EST DU CANADA INC.
CHEMISES JML SHIRTS INC.	CUMMINS MID CANADA LTD
CHESAPEAKE DISPLAY AND PACKAGING	CUMMINS ONTARIO INC.
CHEVRON CANADA LIMITED	CUSTOM FOAM SYSTEMS LTD.
CHIP REIT NO. 32 OPERATIONS LTD.	CUTLER-HAMMER ENGINEERING SERVICES DIVISION
CIA INC.	D. BERTRAND & FILS INC
CIMA, ENGINEERING CONSULTANTS	DAIMLERCHRYSLER CANADA INC
CISCO SYSTEMS CANADA CO.	DAIRYWORLD FOODS
CIT FINANCIAL LIMITED	DALHOUSIE UNIVERSITY
CITÉ DE LA SANTÉ DE LAVAL	DALSA CORPORATION
CLARIANT (CANADA) INC	DANCO EQUIPMENT INC.
CLEANMATTERS JANITORIAL SERVICES LTD	DANKA CANADA INC.
CLINIDATA CORPORATION	DANONE WATERS OF CANADA INC.
CMC ELECTRONIQUE INC	DATA BUSINESS FORMS
CMI INTERLANGUES INC.	DATA GENERAL (CANADA) CO.
CNC GLOBAL LIMITED	DATACARD CANADA INC
COAST HOTELS LIMITED	DAVEY TREE SERVICES A DIVISION OF DAVEY TREE
COCHRANE GROUP INC.	DAVIE MARITIME INC.
COGNOS INC.	DECISION ONE CORPORATION
COHOS EVAMY	DÉCOR EXPERTS EXPO - 3022528 CANADA INC.
COLLECTCORP CORPORATION	DEL LABORATORIES PHARMACEUTICS CANADA INC.
COLLEGE AHUNTSIC	DELL COMPUTER CORPORATION
COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE	DELOITTE & TOUCHE LLP
COLONY HOTEL TORONTO/SINGDEER INVESTMENT LTD.	DELPHI SOLUTIONS CORP.
COM DEV INTERNATIONAL LIMITED	DELTA BESSBOROUGH - LEGACY HOTELS CORPORATION
COMCARE HEALTH SERVICES	DELTA CALGARY AIRPORT - LEGACY HOTELS CORP.
COMMERCIAL SOLUTIONS INC.	DELTA CENTRE-VILLE
COMMUNICATIONS QUÉBECOR INC	DELTA CHELSEA - GREAT EAGLE HOTELS (CANADA) LTD.
COMPASS GROUP CANADA (BEAVER) LTD.	DELTA HALIFAX
COMPUGEN INC.	DELTA OTTAWA HOTEL & SUITES
COMPUTER ASSOCIATES CANADA LTD.	DELTA VANCOUVER AIRPORT
COMPUTER SCIENCES CANADA INC. - CSC	DELTA VANCOUVER SUITES (DELTA HOTELS)
COMPUWARE CORPORATION OF CANADA	DERKO LIMITEE
CONCORDIA UNIVERSITY	DESCHENES & FILS LTEE
CONESTOGA-ROVERS & ASSOCIATES LIMITED	DESSAU-SOPRIN INC.
CONNORS BROS. DIVISION OF CLOVER LEAF SEAFOODS, LP	DEW ENGINEERING AND DEVELOPMENT LIMITED
CONOR PACIFIC CANADA	DILLON CONSULTING LIMITED
CONSOLIDATED SERVICE INDUSTRIES CORPORATION	DISCOUNT CAR & TRUCK RENTALS LTD.
CONSOLTEX INC.	DISTAL INC.
COREL CORPORATION	DOLLAR THRIFTY AUTOMOTIVE GROUP CANADA LTD
CORPORATE EXPRESS CANADA INC.	DOLLCO CORPORATION (THE)
CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE	DOMINION BLUELINE INC.
CORPORATION TECHNOLOGIES EICON	DOMTAR INC.
COSSETTE COMMUNICATION INC.	DOMUS BUILDING CLEANING CO LTEE
CPI CANADA - COMMUNICATIONS & POWER INDUSTRIES CANADA INC.	DOUBLETEX
CRAWFORD ADJUSTERS CANADA INC.	DOWNEAST COMMUNICATIONS
CROWNE PLAZA TORONTO CENTRE	DR. OETKER LTD.
CSG SECURITY INC	DRAKE INTERNATIONAL INC.
	DRS FLIGHT SAFETY AND COMMUNICATIONS

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
DST OUTPUT CANADA INC	FAIRMONT HOTEL VANCOUVER (THE)
DUBE & LOISELLE INC.	FAIRMONT HOTELS INC./THE FAIRMONT NEWFOUNDLAND
DUFFERIN CONSTRUCTION COMPANY	FAIRMONT LE CHATEAU FRONTENAC (THE)
DUOCOM CANADA INC.	FAIRMONT LE REINE ELIZABETH
DURHAM FURNITURE INC.	FAIRMONT ROYAL YORK (THE)
DY 4 SYSTEMS INC	FAIRMONT VANCOUVER AIRPORT (THE)
DYNACARE GAMMA PARTNERSHIP	FAIRMONT WATERFRONT HOTEL (THE)
DYNAMIC MAINTENANCE LTD.	FARMERS CO-OPERATIVE DAIRY LIMITED
DYNEX FACILITY SERVICES INC.	FASTENAL CANADA COMPANY
E S FOX LIMITED	FELLFAB LIMITED
E.I. DU PONT CANADA COMPANY	FGI FAMILY GUIDANCE GROUP INC.
EAGLEPICHER ENERGY PRODUCTS CORPORATION	FINNING INTERNATIONAL INC.
EARTH TECH CANADA INC.	FIRST NATIONS UNIVERSITY OF CANADA INC.
EASTERN BAKERIES LIMITED	FISHER SCIENTIFIC COMPANY
EBA ENGINEERING CONSULTANTS LTD.	FISHERMAN'S MARKET INTERNATIONAL INC
EBCO INDUSTRIES LTD.	FLEETWAY INC.
ECOLAB CO.	FORD MOTOR COMPANY OF CANADA LTD.
ÉCOLE DE LANGUES LA CITÉ INC.	FORENSIC TECHNOLOGY WAI INC.
EDMONTON GEAR CENTRE LTD.	FORMICA CANADA INC.
EDMONTON MEAT PACKING LTD.	FOR-NET INC
EDS CANADA INC.	FORT GARRY INDUSTRIES LTD.
EDULINX CANADA CORPORATION	FOUR POINTS BY SHERATON GATINEAU-OTTAWA
EECOL ELECTRIC LTD.	(KSD ENTERPRISES)
ELECTRO SONIC INC.	FOURNITURE DE BUREAU DENIS
ELI LILLY & CO.	FRANKLIN EMPIRE INC.
EMC CORPORATION OF CANADA	FREIGHTLINER OF VANCOUVER LTD.
EMCO CORPORATION	FRIESENS CORPORATION
EMS TECHNOLOGIES CANADA , LTD.	FRISCO BAY LTD.
ENGEL CANADA INC.	FUJI PHOTO FILM CANADA INC.
ENGINEERED APPAREL LTD.	FUJITSU CONSULTING (CANADA) INC.
ENSEIGNES PATTISON SIGN GROUP	FUTURE ELECTRONICS INC.
ENTERPRISE RENT A CAR OTTAWA	G&K SERVICES CANADA INC.
ENTRUST LIMITED	G.A. BOULET INC.
ENVIRO-TEST LABORATORIES	G.E. WATER AND PROCESS TECHNOLOGIES
E-ONE CANADA LTD.	G.N. JOHNSTON EQUIPMENT CO. LTD.
EPSON CANADA LIMITED	GANOTEC INC.
EQUIFAX CANADA INC.	GARLOCK OF CANADA LTD
ERNST & YOUNG LLP	GAZ METROPOLITAIN INC
ESRI CANADA LIMITED	GDG ENVIRONNEMENT LIMITÉE
ESSELTE CANADA INC.	GENERAL CABLE COMPANY
EVANS CONSOLES CORPORATION.	GENERAL CHEMICAL CANADA LTD
EXCALIBUR LEARNING RESOURCE CENTRE, CANADA CORP.	GENERAL DYNAMICS CANADA LTD.
EXIDE CANADA INC BATTERY DIVISION	GENERAL DYNAMICS LAND SYSTEMS - CANADA CORPORATION
EXPRO TECHNOLOGIES INC.	GENERAL DYNAMICS- PRODUITS DE DÉFENSE
E-Z-EM CANADA INC.	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.
FAIRMONT BANFF SPRINGS (THE)	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD
FAIRMONT CHATEAU LAURIER (THE)	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD DIESEL DIV.
FAIRMONT EMPRESS (THE)	GENPHARM INC.
FAIRMONT HOTEL MACDONALD (THE)	GESCAN DIVISION OF SONAPOR CANADA INC.

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
GETRONICS CANADA INC	HÔPITAL LAVAL
GFS CANADA COMPANY (GORDON FOOD SERVICE)	HORTON TRADING LTD.
GGI GROUP INC.	HOTEL CHATEAU MONT SAINTE-ANNE INC
GIBBARD FURNITURE SHOPS LTD.	HOTEL DIEU HOSPITAL
GLAXOSMITHKLINE INC.	HOTEL GOUVERNEUR PLACE DUPUIS
GLENTEL INC.	HÔTEL LOEWS LE CONCORDE/PLACE MONTCALM HOTEL INC
GLOBAL UPHOLSTERY CO. INC.	HOTEL SASKATCHEWAN RADISSON PLAZA
GOLDEN ARROW SCHOOLBUSES LTD.	HTS ENGINEERING LTD.
GOLDER ASSOCIATES LTD	HUMAN RESOURCES CAPITAL GROUP INC.
GOODFELLOW INC	HUMMINGBIRD COMMUNICATIONS LTD.
GOODYEAR CANADA INC.	HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LTD.
GOWLING LAFLEUR HENDERSON LLP	HUSKY OIL LIMITED
GRAND & TOY LIMITED	HYATT REGENCY CALGARY
GRANT EMBLEMS LIMITED	HYATT REGENCY VANCOUVER
GRANT THORNTON LLP	HYDRO AGRI CANADA (NUTRITE)
GRAPHIC CONTROLS CANADA LTD.	IAN MARTIN LIMITED
GRAY FORGINGS & STAMPINGS LIMITED	IBI GROUP
GRAYBAR CANADA LIMITED	IBM CANADA LTD
GROUPE CGI INC.	ICI CANADA INC
GROUPE LACASSE INC.	IDEAL ROOFING COMPANY LTD.
GROUPE LGS INC.	IKON OFFICE SOLUTIONS INC.
GROUPE SANTE MEDISYS INC	IMC (CANADA) GLOBAL LTD.
GROUPE TENCO INC.	IMP AEROSPACE COMPONENTS LTD
GROUPE-CONSEIL ROCHE LTEE	IMP GROUP LIMITED - CSH OPERATIONS
GUILLEVIN INTERNATIONAL INC	IMPERIAL OIL CANADA LIMITED
HAGMEYER CANADA INC. DBA CENTURY VALLEN	IMT PARTNERSHIP
HARBOUR TOWERS HOTEL AND SUITES	INDAL TECHNOLOGIES INC.
HARPER POWER PRODUCTS INC.	INDUSPAC GROUP
HARRIS CANADA INC.	INDUSTRIES DE MAINTENANCE EMPIRE INC.
HATCH ASSOCIATES LTD	INGENIUM GROUP INC.
HAWORTH LTD.	INSCAPE CORPORATION
HAY GROUP LIMITED	INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
HENRY SCHEIN ASH ARCONA	INSTITUT NATIONAL D'OPTIQUE
HÉROUX-DEVTEK INC.	INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTRÉAL
HERTZ CANADA LIMITED	INTEGRATED POWER SYSTEMS CORP.
HEWITT ÉQUIPEMENT LTÉE	INTELCOM SECURITY SERVICES LTD
HEWLETT-PACKARD (CANADA) CO.	INTERCITY PACKERS LTD
HILROY MEAD WESTBACO COMPANY	INTERCON SECURITY LIMITED
HILTON CANADA INC.	INTERGRAPH CANADA LTD.
HITACHI DATA SYSTEMS INC.	INTERNATIONAL ROAD DYNAMICS INC.
HOFFMANN LA ROCHE LIMITED	INTERTEC SECURITY & INVESTIGATION LTD.
HOLIDAY INN AIRPORT WEST	IRON ORE COMPANY OF CANADA
HOLIDAY INN SELECT HALIFAX CENTRE	IRVING EQUIPMENT
HOLIDAY INN SELECT MONTREAL CENTRE-VILLE	IRVING OIL LIMITED
HOLIDAY INN SELECT TORONTO AIRPORT	IRVING SHIPBUILDING INC./LES CHANTIERS MARITIME IRVING
HOLIDAY INN TORONTO YORKDALE	ISLAND FARMS DAIRIES
HOLIDAY INN WINNIPEG SOUTH	ISM INFORMATION SYSTEMS
HONEYWELL LIMITED	J & A BUILDING SERVICES LTD.
HOPITAL DU SAINT-SACREMENT	J. L. RICHARDS & ASSOCIATES LIMITED

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
JACQUES WHITFORD	LIBERTY HEALTH
JH RYDER MACHINERY LTD	LIFTKING INDUSTRIES INC.
JOE'S JANITORIAL SERVICES LTD.	LINCOLN ELECTRIC COMPANY OF CANADA LP
JOHN DEERE LIMITED	LITECO INC.
JOHNSON & JOHNSON INC	LIVERTON HOTELS INC.
JOHNSON & JOHNSON MEDICAL PRODUCTS INC	LOCKHEED MARTIN CANADA
JOHNSON CONTROLS LP	LOGIDEC/MOORE WALLACE INC
JONES PACKAGING INC.	LOGISTIK UNICORP
JTI-MACDONALD CORP.	LONDON KING STREET PURCHASECO INC.
JUSTICE INSTITUTE OF BRITISH COLUMBIA	LOUIS GARNEAU SPORTS INC.
KASIAN ARCHITECTURE INTERIOR DESIGN AND PLANNING LTD.	LOWE-MARTIN CO. INC.
KAVERIT STEEL AND CRANE ULC	LUCENT TECHNOLOGIES CANADA CORP.
KEILHAUER INDUSTRIES LTD.	LUMEN, DIVISION DE SONEPAR CANADA INC.
KELLOWAY CONSTRUCTION LTD.	LUMONICS INC
KELLY SERVICES (CANADA) LTD.	LYRECO (CANADA) INC.
KEMPTVILLE TRUCK CENTRE LIMITED	M&S FOOD SERVICES LTD.
KI PEMBROKE LP	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES INC.
KLOHN CRIPPEN CONSULTANTS LTD.	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES LTD.
KNOLL NORTH AMERICA CORPORATION	MACK CANADA INC.
KODAK CANADA INCORPORATED	MAGELLAN AEROSPACE CORPORATION
KOMEX INTERNATIONAL LTD.	MAGELLAN AEROSPACE LIMITED
KONE INC.	MAINTENANCE EUREKA LIMITÉE
KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS (CANADA) LTD.	MALLETTE S.E.N.C.R.L.
KONTZAMANIS GRAUMANN SMITH MACMILLAN INC.	MANAC INC. (INDUSTRIES TANGUAY)
KOPRASH INVESTMENT INC.	MANDEL SCIENTIFIC COMPANY INC.
KROMAR PRINTING LTD	MANITOBA HYDRO
KRUG INC.	MANPOWER SERVICES CANADA LIMITED/SERVICES MANPOWER
L.P. ROYER INC.	CANADA LIMITEE
L-3 COMMUNICATIONS ELECTRONIC SYSTEMS INC.	MAPINFO CANADA INC.
LA CHEMISE PERFECTION INC	MARCONI MEDICAL SYSTEMS CANADA INC.
LABORATOIRES ABBOTT LTÉE	MARITIME PAPER PRODUCTS LIMITED
LABSTAT INTERNATIONAL INC.	MARK'S WORK WEARHOUSE
LAB-VOLT (QUÉBEC) LTÉE	MARRIOTT CHÂTEAU CHAMPLAIN
LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.	MARRIOTT CORPORATION OF CANADA LTD
LANTHIER BAKERY LTD.	MARSH CANADA LIMITED
LE GROUPE OCÉAN INC.	MARSHALL MACKLIN MONAGHAN LIMITED
LEGACY HOTELS CORPORATION	MASTECH CANADA
LENBROOK INDUSTRIES LTD	MAXSYS PROFESSIONALS AND SOLUTIONS INC.
LES DISTRIBUTEURS R. NICHOLLS DISTRIBUTORS INC	MAXXAM ANALYTICS INC.
LES EMALLAGES MITCHEL LINCOLN LTÉE	MCCORMICK RANKIN CORPORATION
LES FROMAGES SAPUTO LTÉE	MCGILL UNIVERSITY
LES LAINAGES VICTOR LTÉE	MCGREGOR INDUSTRIES INC.
LES ORDRES, DÉCORATIONS ET MÉDAILLES RIDEAU INC	MCKESSON CANADA CORPORATION
LES SOUS-VÊTEMENTS U M INC	MCLARENS TOPLIS CANADA
LEVITT SAFETY LIMITED	MCMASTER UNIVERSITY
LEWISFOODS INC.	MCNEIL CONSUMER HEALTHCARE/MCNEIL PDI INC.
LEXISNEXIS CANADA INC.	MEDAVIE INC.
LEXI-TECH INTERNATIONAL INC.	MED-EMERG INTERNATIONAL INC.
LEXMARK CANADA INC.	MED-ENG SYSTEMS INC.

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
MEDIAGRIF INTERACTIVE TECHNOLOGIES INC.	NORTH ATLANTIC PETROLEUM
MEDTRONIC OF CANADA, LTD	NORTH DOUGLAS SYSCO FOOD SERVICES INC.
MELLON CONSULTANTS LIMITED	NORTHFIELD METAL PRODUCTS LTD.
MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND	NORTHGATE INDUSTRIES LTD.
MEMRAMCOOK INSTITUTE	NORTHSTAR AEROSPACE INC.
MERCEDES-BENZ CANADA INC.	NORTHUMBERLAND CO-OPERATIVE LIMITED
MERCK FROSST CANADA LTÉE/LTD.	NORWEST SOIL RESEARCH LTD.
MESSIER DOWTY INC.	NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE
METAFORE CORPORATION	NOVA SCOTIA TEXTILES LIMITED
METRO EXECUTIVE CLASS CATERING INC.	NOVARTIS PHARMACEUTICALS CANADA INC.
METROPOLITAN CREDIT ADJUSTERS LTD.	NOVOPHARM LIMITED
METROPOLITAN PARKING INC	NOVOTEL TORONTO CENTRE
MHPM PROJECT MANAGERS INC.	NRCS INC.
MICHELIN AMÉRIQUE DU NORD (CANADA) INC	NURUN INC.
MICRO-BOUTIQUE ÉDUCATIVE INC.	O'CONNOR ASSOCIATES ENVIRONMENTAL INC
MICROSOFT CANADA CORPORATION	OERLIKON CONTRAVES INC.
MINTO SUITE HOTEL	OLDS COLLEGE
MITEL NETWORKS CORPORATION	OLYMPUS CANADA INC.
MONDRIAN CANADA INC	OLYMPUS NDT CANADA INC.
MONTEL INC	ONLINE ENTERPRISES INC
MOORE NORTH AMERICA	ONYX CANADA
MORBERN INC	OPEN TEXT CORPORATION
MORNEAU SOBECO	OPERATION SPRINGBOARD
MORRISON HERSHFIELD GROUP INC.	OPTTECH INCORPORATED
MOTOR COACH INDUSTRIES LTD	ORACLE CORPORATION CANADA INC.
MOTOROLA CANADA LIMITED	ORTHO-MCNEIL INC.
MOUNT SAINT VINCENT UNIVERSITY	OSRAM SYLVANIA LTD
MULTI MARQUES INC.	OTIS CANADA INC.
MUSTANG SURVIVAL CORP.	OTTAWA (JCST) PURCHASCO INC
MWG APPAREL CORPORATION	OTTAWA MARRIOTT/1210478 ONTARIO INC.
NATIONAL CAR RENTAL (CANADA) INC.	OTTAWA-CARLETON ASSOCIATION FOR PERSONS WITH
NATIONAL PAPER GOODS	DEVELOPMENTAL DISABILITIES
NATIONAL STEEL CAR LTD.	PACCAR DU CANADA LTÉE
NATREL INC. DIVISION D'AGROPUR COOPÉRATIVE	PACIFIC SAFETY PRODUCTS INC.
NBS TECHNOLOGIES INC.	PACKARD BELL NEC
NCR CANADA LTD	PAN PACIFIC HOTEL VANCOUVER
NEILL AND GUNTER LIMITED	PANALPINA INC.
NELSON LUMBER COMPANY LTD.	PANASONIC CANADA INC
NEPTUNE FOOD SERVICE INC.	PAPRICAN
NETMANAGE CANADA INC.	PARK TOWN MOTOR MOTELS LTD.
NEXIENT LEARNING INC.	PARKWAY HOTELS AND CONVENTION CENTRE INC.
NEXINNOVATIONS INC.	PATTERSON DENTAIRE CANADA INC
NFO CF GROUP	PAUL DEMERS ET FILS INC.
NIENKAMPER FURNITURE & ACCESSORIES INC.	PAYMENTECH CANADA
NISSAN CANADA INC	PEACOCK INC
NOR-DON COLLECTION NETWORK INC.	PEARSON CANADA SOLUTIONS LTD.
NORDX/CDT INC	PEERLESS GARMENTS LTD
NORIMCO - DIV OF BATA INDUSTRIES LTD.	PENSKE TRUCK LEASING OF CANADA INC.
NORTEL NETWORKS	PERKINELMER OPTOELECTRONICS

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
PETRO-CANADA INC.	CONFERENCE CENTER
PFIZER CANADA INC.	RENTOKIL INITIAL CANADA LIMITED
PHARMACIA & UPJOHN INC.	RESIDENCE INN BY MARRIOTT HOTEL
PHARMASCIENCE INC	RESOLVE CORPORATION
PHILIPS & TEMRO INDUSTRIES LTD	RESORT INVESTORS INTERNATIONAL ULC
PHILIPS ELECTRONICS LIMITED	RGO OFFICE PRODUCTS PARTNERSHIP
PIERCEYS BUILDING SUPPLIES	RICOH CANADA INC.
PINCHIN ENVIRONMENTAL LTD.	ROCHE DIAGNOSTICS CANADA DIVISION OF
PIONEER BALLOON CANADA LIMITED	HOFFMAN - LAROCHE LIMITÉE
PIRELLI CABLES ET SYSTEMES INC.	ROCHE LTÉE GROUPE-CONSEIL
PITNEY BOWES OF CANADA LTD.	ROLLAND INC. DIVISION DES PAPIERS FINS
PORTFOLIO MANAGEMENT SOLUTIONS INC.	ROLLS ROYCE CANADA LIMITED
POWER BATTERY SALES LTD.	ROPACK INC.
PPG CANADA INC	ROUSSEAU MÉTAL INC
PRATT & WHITNEY CANADA CORPORATION INC.	ROYAL LEPAGE RELOCATION SERVICES LTD.
PRAXAIR CANADA INC.	RPB HOLDINGS LTD. (PENTICTON LAKESIDE RESORT)
PREVOST CAR INC.	RUSSEL METALS INC
PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP	RYERSON UNIVERSITY
PRITCHARD ENGINEERING CO. LTD	SAFT POWER SYSTEMS INC.
PROCTOR & GAMBLE INC	SAINT MARY'S UNIVERSITY
PRODUITS BIOLOGIQUES SHIRE	SAMSONITE CANADA INC.
PROMAXIS SYSTEMS INC.	SANDWELL ENGINEERING INC.
PROTEXION PRODUCTS (1997) INC.	SANOFI-AVENTIS CANADA INC.
PTI GROUP INC.	SAP CANADA INC
PUBLICIS CANADA INC.	SAS INSTITUTE (CANADA) INC
PYLON ELECTRONICS INC	SASKATCHEWAN RESEARCH COUNCIL
QUANTUM MANAGEMENT SERVICES LTD	SAULT COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY
QUEBECOR WORLD INC	SCA HYGIENE PRODUCTS INC
QUEEN'S UNIVERSITY	SCEPTER CORPORATION
R. J. BURNSIDE & ASSOCIATES LTD.	SCHENKER OF CANADA LIMITED
R.E. GILMORE INVESTMENTS CORP.	SCHERING CANADA INC.
R3D CONSEIL INC.	SCHINDLER ELEVATOR CORPORATION
RAMADA HOTEL AND CONVENTION CENTER	SCHNEIDER CANADA INC.
(607637 SASKATCHEWAN LTD.)	SCIENCE APPLICATIONS INTERNATIONAL CORPORATION
RAMADA INN 400/401	(SAIC CANADA)
RATIOPHARM INC.	SCOTSBURN CO-OPERATIVE SERVICES LIMITED
RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON	SCYTHES INC.
RAYTHEON CANADA LIMITED	SEACOR ENVIRONMENTAL INC.
RAYTHEON ELCAN OPTICAL TECHNOLOGIES	SECURITAS CANADA LIMITED/SÉCURITAS CANADA LIMITÉE
RBA INC	SHARP ELECTRONICS OF CANADA LTD
RBC DOMINION SECURITIES INC.	SHARP'S AUDIO VISUAL LTD.
READ JONES CHRISTOFFERSON LTD	SHAW GMC PONTIAC BUICK HUMMER INC.
RECOCHEM INC.	SHELL CANADA LIMITED
REDHEAD EQUIPMENT LTD	SHERATON CENTRE TORONTO HOTELS STARWOOD HOTELS
RÉGULVAR INC.	SHERATON HAMILTON HOTEL STARWOOD HOTELS CANADA
REHAB FOUNDATION FOR THE DISABLED	SHERATON SUITES CALGARY EAU CLAIRE
RELIABLE WINDOW CLEANERS (SUDBURY) LTD	SHERATON VANCOUVER WALL CENTRE HOTEL
RELIZON CANADA INC.	SICO INC.
RENAISSANCE TORONTO AIRPORT HOTEL AND	SIEMENS CANADA LIMITED

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
SIERRA SYSTEMS GROUP INC.	T. LAUZON LTÉE
SIMON FRASER UNIVERSITY	TAB PRODUCTS OF CANADA LTD.
SIMPLEX GRINNELL	TANNIS TRADING INC.
SINCLAIR DENTAL COMPANY LTD.	TAYCO PANELINK LTD.
SKILLSOFT CANADA	TECHNICAL STANDARDS AND SAFETY AUTHORITY
SKOR FOOD SERVICE	TECSULT INC.
SKYJACK INC	TEKNION CORPORATION
SMED INTERNATIONAL	TÉLÉ UNIVERSITÉ
SMITH LYONS TORRENCE STEVENSON & MAYER	TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.
SMITHS DETECTION	TELEPHOTO TECHNOLOGIES INC.
SNAP-ON TOOLS OF CANADA LTD	TELUS NATIONAL SYSTEMS INC.
SNC-LAVALIN PROFAC	TENAQUIP LIMITÉE
SOFTCHOICE CORPORATION	TERRA FOOTWEAR LIMITED
SOLOTECH INC.	THALES CANADA INC.
SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES DORVAL S.C.C.- MICROSERV	THE 500 STAFFING SERVICES INC.
SONY OF CANADA LTD.	THE CAMBRIDGE TOWEL CORPORATION
SOROC TECHNOLOGY INC.	THE CANADIAN SALT COMPANY LIMITED
SOUCY INTERNATIONAL INC.	THE GLOBE AND MAIL DIVISION OF BELL GLOBEMEDIA PUBLISHING INC.
SOURCE MEDICAL CORPORATION	THE GOVERNING COUNCIL OF THE UNIVERSITY OF TORONTO
SPARTON OF CANADA LIMITED	THE GREAT WEST LIFE ASSURANCE COMPANY
SPRINGWALL SLEEP PRODUCTS INC	THE LOYALIST COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY
SPRUCEGROVE BUILDING CLEANERS (041216 NB LTD)	THE MCELHANNEY GROUP LTD.
ST. JOHN'S DOCKYARD LIMITED	THE NORTH WEST COMPANY INC
ST. JOSEPH PRINT GROUP INC.	THE PRINCE GEORGE HOTEL
ST. LAWRENCE COLLEGE	THE ROYAL OAK INN
STANDARD AERO LIMITED	THE UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO
STANDARD PAPER BOX DIV. OF SPB CANADA INC.	THE WESTIN CALGARY
STANFIELD'S LIMITED	THE WESTIN EDMONTON/STARWOOD
STANTEC CONSULTING LTD.	THE WESTIN HARBOUR CASTLE
STEELCASE CANADA LIMITED	THYSSEN KRUPP ELEVATOR (CANADA) LIMITED
STEELS INDUSTRIAL PRODUCTS LTD	TITAN BUILDING MAINTENANCE LTD.
STEWART WEIR + CO. LTD.	TOROMONT INDUSTRIES LTD.
STORAGETEK CANADA INC	TORONTO AUTO AUCTIONS LIMITED
STRONGCO INC	TOSHIBA OF CANADA LIMITED
SUBARU CANADA, INC.	TOTAL CREDIT RECOVERY LIMITED
SUN MICROSYSTEMS OF CANADA INC	TOYOTA CANADA INC.
SUNCOR ENERGY INC.	TRANS UNION OF CANADA INC.
SUPERIOR PROPANE, A DIVISION OF SUPERIOR PLUS	TRANSCONTINENTAL DIRECT
SUPREME OFFICE PRODUCTS LIMITED	TRANSCONTINENTAL INC
SUPREMEX INC.	TRANSCONTINENTAL PRINTING INC
SUTTON PLACE HOTEL TORONTO (THE)	TRANSPORT ST-LÉONARD INC.
SWISH MAINTENANCE LIMITED	TRENT UNIVERSITY
SYMANTEC CORPORATION	TYCO ELECTRONICS CANADA LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC (QUÉBEC)	UAP INC.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC. (WESTERN DIVISION)	ULTRA ELECTRONICS CANADA LTD
SYSCO FOOD SERVICES OF CENTRAL ONTARIO INC.	ULTRAMAR LTÉE
SYSCO FOOD SERVICES OF TORONTO A DIVISION OF SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC.	UMA GROUP LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF VANCOUVER INC.	UNICLEAN BUILDING MAINTENANCE CONTRACTOR

Table 8 (continued)

List of Federal Contractors as of December 31, 2006

Employer Name	Employer Name
UNISOURCE CANADA INC.	WOLSELEY HOLDINGS CANADA INC.
UNISYS CANADA INC.	WYETH PHARMACEUTICAL
UNIVAR CANADA LTD.	XEROX CANADA INC.
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL	XWAVE SOLUTIONS INC.
UNIVERSITÉ LAVAL	YAMAHA MOTOR CANADA LTD.
UNIVERSITY COLLEGE OF THE FRASER VALLEY	YONGE STREET HOTELS
UNIVERSITY OF ALBERTA	YORK UNIVERSITY
UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA	ZELLERS INC.
UNIVERSITY OF CALGARY	ZENON ENVIRONMENTAL INC.
UNIVERSITY OF GUELPH	ZODIAC HURRICANE TECHNOLOGIES INC.
UNIVERSITY OF LETHBRIDGE	ZOMAX INCORPORATED
UNIVERSITY OF MANITOBA	
UNIVERSITY OF MONTREAL	
UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK	
UNIVERSITY OF OTTAWA	
UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN	
UNIVERSITY OF VICTORIA	
UNIVERSITY OF WATERLOO	
UNIVERSITY OF WINDSOR	
URS CANADA INC.	
VALEANT CANADA LIMITÉE	
VANCOUVER MARRIOTT PINNACLE DOWNTOWN	
VANCOUVER SHIPYARDS CO. LTD.	
VAPOR RAIL INC.	
VICTOR INNOVATEX INC.	
VICTORIA SHIPYARDS CO LTD	
VICTORIAN ORDER OF NURSES	
VIPOND INC.	
VITALAIRE HEALTHCARE	
VITALITY FOODSERVICE CANADA LTD.	
VITA-TECH CANADA INC.	
VOLKSWAGEN CANADA INC	
VOLVO ROAD MACHINERY, LTD.	
VWR INTERNATIONAL LTD.	
WABUSH MINES	
WAJAX INDUSTRIES LIMITED	
WARDROP ENGINEERING INC.	
WARNER LAMBERT CANADA INC.	
WARREN SHEPELL CONSULTANTS GROUP	
WATSON WYATT & COMPANY	
WEBCOM LIMITED	
WELCH & COMPANY LLP	
WESCAM INC.	
WESCO DISTRIBUTION CANADA LP	
WESTBURNE RUDDY ELECTRIC	
WG THOMPSON & SONS LTD	
WHB IDENTIFICATION SOLUTIONS INC.	
WILLIAM M MERCER LIMITED	
WINPACK TECHNOLOGIES INC.	

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur

UNISOURCE CANADA INC.	WOLSELEY HOLDINGS CANADA INC.
UNISYS CANADA INC.	WYETH PHARMACEUTICAL
UNIVAR CANADA LTD.	XEROX CANADA INC.
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL	XWAVE SOLUTIONS INC.
UNIVERSITÉ LAVAL	YAMAHA MOTOR CANADA LTD.
UNIVERSITY COLLEGE OF THE FRASER VALLEY	YONGE STREET HOTELS
UNIVERSITY OF ALBERTA	YORK UNIVERSITY
UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA	ZELLERS INC.
UNIVERSITY OF CALGARY	ZENON ENVIRONMENTAL INC.
UNIVERSITY OF GUELPH	ZODIAC HURRICANE TECHNOLOGIES INC.
UNIVERSITY OF LETHBRIDGE	ZOMAX INCORPORATED
UNIVERSITY OF MANITOBA	
UNIVERSITY OF MONTREAL	
UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK	
UNIVERSITY OF OTTAWA	
UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN	
UNIVERSITY OF VICTORIA	
UNIVERSITY OF WATERLOO	
UNIVERSITY OF WINDSOR	
URS CANADA INC.	
VALEANT CANADA LIMITÉE	
VANCOUVER MARRIOTT PINNACLE DOWNTOWN	
VANCOUVER SHIPYARDS CO. LTD.	
VAPOR RAIL INC.	
VICTOR INNOVATEX INC.	
VICTORIA SHIPYARDS CO LTD	
VICTORIAN ORDER OF NURSES	
VIPOND INC.	
VITALAIRE HEALTHCARE	
VITALITY FOODSERVICE CANADA LTD.	
VITA-TECH CANADA INC.	
VOLKSWAGEN CANADA INC	
VOLVO ROAD MACHINERY, LTD.	
VWR INTERNATIONAL LTD.	
WABUSH MINES	
WAJAX INDUSTRIES LIMITED	
WARDROP ENGINEERING INC.	
WARNER LAMBERT CANADA INC.	
WARREN SHEPELL CONSULTANTS GROUP	
WATSON WYATT & COMPANY	
WEBCOM LIMITED	
WELCH & COMPANY LLP	
WESCAM INC.	
WESCO DISTRIBUTION CANADA LP	
WESTBURN RUDDY ELECTRIC	
WG THOMPSON & SONS LTD	
WHB IDENTIFICATION SOLUTIONS INC.	
WILLIAM M MERCER LIMITED	
WINPACK TECHNOLOGIES INC.	

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
--------------------	--------------------

SIERRA SYSTEMS GROUP INC.	T. LAUZON LTÉE
SIMON FRASER UNIVERSITY	TAB PRODUCTS OF CANADA LTD.
SIMPLEX GRINNELL	TANNIS TRADING INC.
SINGLAIR DENTAL COMPANY LTD.	TAYCO PANELINK LTD.
SKILLSOFT CANADA	TECHNICAL STANDARDS AND SAFETY AUTHORITY
SKOR FOOD SERVICE	TECSULT INC.
SKYJACK INC.	TEKNION CORPORATION
SMED INTERNATIONAL	TÉLÉ UNIVERSITÉ
SMITH LYONS TORRENCE STEVENSON & MAYER	TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.
SMITHS DETECTION	TELEPHOTO TECHNOLOGIES INC.
SNAP-ON TOOLS OF CANADA LTD	TELUS NATIONAL SYSTEMS INC.
SNC-LAVALIN PROFAC	TENAGUIP LIMITEE
SOFTCHOICE CORPORATION	TERRA FOOTWEAR LIMITED
SOLOTECH INC.	THALES CANADA INC.
SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES DORVAL S.C.C. - MICROSERV	THE 500 STAFFING SERVICES INC.
SONY OF CANADA LTD.	THE CAMBRIDGE TOWEL CORPORATION
SOROC TECHNOLOGY INC.	THE CANADIAN SALT COMPANY LIMITED
SOUCY INTERNATIONAL INC.	THE GLOBE AND MAIL DIVISION OF BELL GLOBEMEDIA
SOURCE MEDICAL CORPORATION	PUBLISHING INC.
SPARTON OF CANADA LIMITED	THE GOVERNING COUNCIL OF THE UNIVERSITY OF TORONTO
SPRINGWALL SLEEP PRODUCTS INC	THE GREAT WEST LIFE ASSURANCE COMPANY
SPRUCEGROVE BUILDING CLEANERS (041216 NB LTD)	THE LOYALIST COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY
ST. JOHN'S DOCKYARD LIMITED	THE MCELHANNNEY GROUP LTD.
ST. JOSEPH PRINT GROUP INC.	THE NORTH WEST COMPANY INC
ST. LAWRENCE COLLEGE	THE PRINCE GEORGE HOTEL
STANDARD AERO LIMITED	THE ROYAL OAK INN
STANDARD PAPER BOX DIV. OF SPB CANADA INC.	THE UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO
STANFIELD'S LIMITED	THE WESTIN CALGARY
STANTEC CONSULTING LTD.	THE WESTIN EDMONTON/STARWOOD
STEELCASE CANADA LIMITED	THE WESTIN HARBOUR CASTLE
STEELS INDUSTRIAL PRODUCTS LTD	THYSSEN KRUPP ELEVATOR (CANADA) LIMITED
STEWART WEIR + CO. LTD.	TITAN BUILDING MAINTENANCE LTD.
STORAGETEK CANADA INC	TOROMONT INDUSTRIES LTD.
STRONGCO INC	TORONTO AUTO AUCTIONS LIMITED
SUBARU CANADA, INC.	TOSHIBA OF CANADA LIMITED
SUN MICROSYSTEMS OF CANADA INC	TOTAL CREDIT RECOVERY LIMITED
SUNCOR ENERGY INC.	TOYOTA CANADA INC.
SUPERIOR PROPANE, A DIVISION OF SUPERIOR PLUS	TRANS UNION OF CANADA INC.
SUPREME OFFICE PRODUCTS LIMITED	TRANSCONTINENTAL DIRECT
SUPREMEX INC.	TRANSCONTINENTAL INC
SUTTON PLACE HOTEL TORONTO (THE)	TRANSCONTINENTAL PRINTING INC
SWISH MAINTENANCE LIMITED	TRANSPORT ST-LEONARD INC.
SYMANTEC CORPORATION	TRENT UNIVERSITY
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC (QUÉBEC)	TYCO ELECTRONICS CANADA LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC. (WESTERN DIVISION)	UAP INC.
SYSCO FOOD SERVICES OF CENTRAL ONTARIO INC.	ULTRA ELECTRONICS CANADA LTD
SYSCO FOOD SERVICES OF TORONTO A DIVISION OF SYSCO	ULTRAMAR LTÉE
FOOD SERVICES OF CANADA INC.	UMA GROUP LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF VANCOUVER INC.	UNICLEAN BUILDING MAINTENANCE CONTRACTOR

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur	
PETRO-CANADA INC.	CONFERENCE CENTER
PFIZER CANADA INC.	RENTOKIL INITIAL CANADA LIMITED
PHARMACIA & UPJOHN INC.	RESIDENCE INN BY MARRIOTT HOTEL
PHARMASCIENCE INC.	RESOLVE CORPORATION
PHILIPS & TEMRO INDUSTRIES LTD	RESORT INVESTORS INTERNATIONAL ULC
PHILIPS ELECTRONICS LIMITED	RGO OFFICE PRODUCTS PARTNERSHIP
PIERCEYS BUILDING SUPPLIES	RICOH CANADA INC.
PINGCHIN ENVIRONMENTAL LTD.	ROCHE DIAGNOSTICS CANADA DIVISION OF
PIONEER BALLOON CANADA LIMITED	HOFFMAN - LAROCHE LIMITEE
PIRELLI CABLES ET SYSTEMES INC.	ROCHE LTEE GROUPE-CONSEIL
PITNEY BOWES OF CANADA LTD.	ROLLAND INC. DIVISION DES PAPIERS FINS
PORTFOLIO MANAGEMENT SOLUTIONS INC.	ROLLS ROYCE CANADA LIMITED
POWER BATTERY SALES LTD.	ROPACK INC.
PPG CANADA INC.	ROUSSEAU METAL INC
PRATT & WHITNEY CANADA CORPORATION INC.	ROYAL LEPAGE RELOCATION SERVICES LTD.
PRAXAIR CANADA INC.	RPB HOLDINGS LTD. (PENTICTON LAKESIDE RESORT)
PREVOST CAR INC.	RUSSEL METALS INC
PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP	RYERSON UNIVERSITY
PRITCHARD ENGINEERING CO. LTD	SAFT POWER SYSTEMS INC.
PROCTOR & GAMBLE INC	SAINT MARY'S UNIVERSITY
PRODUITS BIOLOGIQUES SHIRE	SAMSONITE CANADA INC.
PROMAXIS SYSTEMS INC.	SANDWELL ENGINEERING INC.
PROTEXION PRODUCTS (1997) INC.	SANOFI-AVENTIS CANADA INC.
PTI GROUP INC.	SAP CANADA INC
PUBLICIS CANADA INC.	SAS INSTITUTE (CANADA) INC
PYLON ELECTRONICS INC	SASKATCHEWAN RESEARCH COUNCIL
QUANTUM MANAGEMENT SERVICES LTD	SAULT COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY
QUEBECOR WORLD INC	SCA HYGIENE PRODUCTS INC
QUEEN'S UNIVERSITY	SCHEPTEK CORPORATION
R. J. BURNSIDE & ASSOCIATES LTD.	SCHEENKER OF CANADA LIMITED
R.E. GILMORE INVESTMENTS CORP.	SCHEERING CANADA INC.
R3D CONSEIL INC.	SCHINDLER ELEVATOR CORPORATION
RAMADA HOTEL AND CONVENTION CENTER	SCHNEIDER CANADA INC.
(607637 SASKATCHEWAN LTD.)	SCIENCE APPLICATIONS INTERNATIONAL CORPORATION
RAMADA INN 400/401	(SAIC CANADA)
RATIOPHARM INC.	SCOTSBURN CO-OPERATIVE SERVICES LIMITED
RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON	SCYTHES INC.
RAYTHEON CANADA LIMITED	SEACOR ENVIRONMENTAL INC.
RAYTHEON ELCAN OPTICAL TECHNOLOGIES	SECURITAS CANADA LIMITED/SECURITAS CANADA LIMITEE
RBA INC	SHARP ELECTRONICS OF CANADA LTD
RBC DOMINION SECURITIES INC.	SHARP'S AUDIO VISUAL LTD.
READ JONES CHRISTOFFERSON LTD	SHAW GMC PONTIAC BUICK HUMMER INC.
RECOCHEM INC.	SHELL CANADA LIMITED
REDHEAD EQUIPMENT LTD	SHERATON CENTRE TORONTO HOTELS STARWOOD HOTELS
RÉGULVAR INC.	SHERATON HAMILTON HOTEL STARWOOD HOTELS CANADA
REHAB FOUNDATION FOR THE DISABLED	SHERATON SUITES CALGARY EAU CLAIRE
RELIABLE WINDOW CLEANERS (SUBBURY) LTD	SHERATON VANCOUVER WALL CENTRE HOTEL
RELIZON CANADA INC.	SICO INC.
RENAISSANCE TORONTO AIRPORT HOTEL AND	SIEMENS CANADA LIMITED

Nom de l'employeur

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
--------------------	--------------------

MEDIAGRAPHIE INTERACTIVE TECHNOLOGIES INC.	NORTH ATLANTIC PETROLEUM
MEDTRONIC OF CANADA, LTD	NORTH DOUGLAS SYSCO FOOD SERVICES INC.
MELLON CONSULTANTS LIMITED	NORTHFIELD METAL PRODUCTS LTD.
MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND	NORTHGATE INDUSTRIES LTD.
MEMRAMCOOK INSTITUTE	NORTHSTAR AEROSPACE INC.
MERCEDES-BENZ CANADA INC.	NORTHUMBRIA CO-OPERATIVE LIMITED
MERCK FROST CANADA LTÉE/LTD.	NORWEST SOIL RESEARCH LTD.
MESSIER DOWTY INC.	NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE
METAFORE CORPORATION	NOVA SCOTIA TEXTILES LIMITED
METRO EXECUTIVE CLASS CATERING INC.	NOVARTIS PHARMACEUTICALS CANADA INC.
METROPOLITAN CREDIT ADJUSTERS LTD.	NOVOPHARM LIMITED
METROPOLITAN PARKING INC.	NOVOTEL TORONTO CENTRE
MHPM PROJECT MANAGERS INC.	NRCS INC.
MICHELIN AMÉRIQUE DU NORD (CANADA) INC	NURUN INC.
MICRO-BOUTIQUE ÉDUCATIVE INC.	O'CONNOR ASSOCIATES ENVIRONMENTAL INC
MICROSOFT CANADA CORPORATION	ORLIKON CONTRAVES INC.
MINITO SUITE HOTEL	OLDS COLLEGE
MITEL NETWORKS CORPORATION	OLYMPUS CANADA INC.
MONDRIAN CANADA INC	OLYMPUS NDT CANADA INC.
MONTTEL INC	ONLINE ENTERPRISES INC
MOORE NORTH AMERICA	ONYX CANADA
MORBERN INC	OPEN TEXT CORPORATION
MORNEAU SOBECO	OPERATION SPRINGBOARD
MORRISON HERSHEYFIELD GROUP INC.	OPTECH INCORPORATED
MOTOR COACH INDUSTRIES LTD	ORACLE CORPORATION CANADA INC.
MOTOROLA CANADA LIMITED	ORTHO-MCNEIL INC.
MOUNT SAINT VINCENT UNIVERSITY	OSRAM SYLVANIA LTD
MULTI MARQUES INC.	OTIS CANADA INC.
MUSTANG SURVIVAL CORP.	OTTAWA (JCST) PURCHASCO INC
MWG APPAREL CORPORATION	OTTAWA MARIOTT/1210478 ONTARIO INC.
NATIONAL CAR RENTAL (CANADA) INC.	OTTAWA-CARLETON ASSOCIATION FOR PERSONS WITH
NATIONAL PAPER GOODS	DEVELOPMENTAL DISABILITIES
NATIONAL STEEL CAR LTD.	PACCAR DU CANADA LTÉE
NATREL INC. DIVISION D'AGROPOPUR COOPÉRATIVE	PACIFIC SAFETY PRODUCTS INC.
NBS TECHNOLOGIES INC.	PACARD BELL NEG
NCR CANADA LTD	PAN PACIFIC HOTEL VANCOUVER
NEIL AND GUNTER LIMITED	PANALPINA INC.
NELSON LUMBER COMPANY LTD.	PANASONIC CANADA INC
NEPTUNE FOOD SERVICE INC.	PAPRICAN
NETMANAGE CANADA INC.	PARK TOWN MOTOR MOTELS LTD.
NEXIENT LEARNING INC.	PARKWAY HOTELS AND CONVENTION CENTRE INC.
NEXINNOVATIONS INC.	PATTERSON DENTAIRE CANADA INC
NFO CF GROUP	PAUL DEMERS ET FILS INC.
NIENKAMPER FURNITURE & ACCESSORIES INC.	PAYMENTECH CANADA
NISSAN CANADA INC	PEACOCK INC
NOR-DON COLLECTION NETWORK INC.	PEARSON CANADA SOLUTIONS LTD.
NORDX/CDT INC	PEERLESS GARMENTS LTD
NORMICO - DIV OF BATA INDUSTRIES LTD.	PENSKE TRUCK LEASING OF CANADA INC.
NORTEL NETWORKS	PERKINELMER OPTOELECTRONICS

Tableau 8 (suite)
Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
JACQUES WHITFORD	LIBERTY HEALTH
JH RYDER MACHINERY LTD	LIFTKING INDUSTRIES INC.
JOE'S JANITORIAL SERVICES LTD.	LINCOLN ELECTRIC COMPANY OF CANADA LP
JOHN DEERE LIMITED	LITECO INC.
JOHNSON & JOHNSON INC	LIVERTON HOTELS INC.
JOHNSON & JOHNSON MEDICAL PRODUCTS INC	LOCKHEED MARTIN CANADA
JOHNSON CONTROLS LP	LOGIDEC/MOORE WALLACE INC
JONES PACKAGING INC.	LOGISTIK UNICORP
JTI-MACDONALD CORP.	LONDON KING STREET PURCHASCO INC.
JUSTICE INSTITUTE OF BRITISH COLUMBIA	LOUIS GARNEAU SPORTS INC.
KASIAN ARCHITECTURE INTERIOR DESIGN AND PLANNING LTD.	LOWE-MARTIN CO. INC.
KAVERT STEEL AND CRANE ULC	LUCCENT TECHNOLOGIES CANADA CORP.
KEILHAUER INDUSTRIES LTD.	LUMEN, DIVISION DE SONEPAR CANADA INC.
KELLOWAY CONSTRUCTION LTD.	LUMONICS INC
KELLY SERVICES (CANADA) LTD.	LYRECO (CANADA) INC.
KEMPTVILLE TRUCK CENTRE LIMITED	M&S FOOD SERVICES LTD.
KI PEMBROKE LP	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES INC.
KLOHN CRIPPEL CONSULTANTS LTD.	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES LTD.
KNOLL NORTH AMERICA CORPORATION	MACK CANADA INC.
KODAK CANADA INCORPORATED	MAGELLAN AEROSPACE CORPORATION
KOMEX INTERNATIONAL LTD.	MAGELLAN AEROSPACE LIMITED
KONE INC.	MAINTENANCE EUREKA LIMITÉE
KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS (CANADA) LTD.	MALLETTE S.E.N.C.R.L.
KONTZAMANIS GRAUMANN SMITH MACMILLAN INC.	MANAC INC. (INDUSTRIES TANGUAY)
KOPRASH INVESTMENT INC.	MANDEL SCIENTIFIC COMPANY INC.
KROMAR PRINTING LTD	MANITOBA HYDRO
KRUG INC.	MANPOWER SERVICES CANADA LIMITED/SERVICES
L.P. ROYER INC.	MANPOWER CANADA LIMITEE
L-3 COMMUNICATIONS ELECTRONIC SYSTEMS INC.	MAPINFO CANADA INC.
LA CHEMISE PERFECTION INC	MARCONI MEDICAL SYSTEMS CANADA INC.
LABORATOIRES ABBOTT LTÉE	MARITIME PAPER PRODUCTS LIMITED
LABSTAT INTERNATIONAL INC.	MARK'S WORK WEARHOUSE
LAB-VOLT (QUEBEC) LTÉE	MARRIOTT CHÂTEAU CHAMPLAIN
LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.	MARRIOTT CORPORATION OF CANADA LTD
LANTHIER BAKERY LTD.	MARSH CANADA LIMITED
LE GROUPE OCEAN INC.	MARSHALL MACKLIN MONAGHAN LIMITED
LEGACY HOTELS CORPORATION	MASTECH CANADA
LENBROOK INDUSTRIES LTD	MAXSYS PROFESSIONALS AND SOLUTIONS INC.
LES DISTRIBUTEURS R. NICHOLLS DISTRIBUTORS INC	MAXXAM ANALYTICS INC.
LES EMALLAGES MITCHELL LINCOLN LTÉE	MCCORMICK RANKIN CORPORATION
LES FROMAGES SAPUTO LTÉE	MCGILL UNIVERSITY
LES LAINAGES VICTOR LTÉE	MCGREGOR INDUSTRIES INC.
LES ORDRES, DÉCORATIONS ET MÉDAILLES RIDEAU INC	MCKESSON CANADA CORPORATION
LES SOUS-VÊTEMENTS U M INC	MCLARENS TOPIS CANADA
LEVITT SAFETY LIMITED	MCMMASTER UNIVERSITY
LEWISFOODS INC.	MCGNEIL CONSUMER HEALTHCARE/MCGNEIL PDI INC.
LEXISNEXIS CANADA INC.	MEDAVIE INC.
LEXI-TECH INTERNATIONAL INC.	MED-EMERG INTERNATIONAL INC.
LEXMARK CANADA INC.	MED-ENG SYSTEMS INC.

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
--------------------	--------------------

GETRONICS CANADA INC	HÔPITAL LAVALE
GFS CANADA COMPANY (GORDON FOOD SERVICE)	HORTON TRADING LTD.
GGI GROUP INC.	HOTEL CHATEAU MONT SAINTE-ANNE INC
GIBBARD FURNITURE SHOPS LTD.	HOTEL DIEU HOSPITAL
GLAXOSMITHKLINE INC.	HOTEL GOUVERNEUR PLACE DUPUIS
GLENTEL INC.	HÔTEL LOEWS LE CONCORDE/PLACE MONTCALM HOTEL INC
GLOBAL UPHOLSTERY CO. INC.	HOTEL SASKATCHEWAN RADISSON PLAZA
GOLDEN ARROW SCHOOLBUSES LTD.	HTS ENGINEERING LTD.
GOLDER ASSOCIATES LTD	HUMAN RESOURCES CAPITAL GROUP INC.
GOODFELLOW INC	HUMMINGBIRD COMMUNICATIONS LTD.
GOODYEAR CANADA INC.	HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LTD.
GOWLING LAFLÉUR HENDERSON LLP	HUSKY OIL LIMITED
GRAND & TOY LIMITED	HYATT REGENCY CALGARY
GRANT EMBLEMS LIMITED	HYATT REGENCY VANCOUVER
GRANT THORNTON LLP	HYDRO AGRI CANADA (NUTRITE)
GRAPHIC CONTROLS CANADA LTD.	IAN MARTIN LIMITED
GRAY FORGINGS & STAMPINGS LIMITED	IBI GROUP
GRAYBAR CANADA LIMITED	IBM CANADA LTD
GRUPE CGI INC.	ICI CANADA INC
GRUPE LACASSE INC.	IDEAL ROOFING COMPANY LTD.
GRUPE LGS INC.	IKON OFFICE SOLUTIONS INC.
GRUPE SANTE MEDISYS INC	IMC (CANADA) GLOBAL LTD.
GRUPE TENCO INC.	IMP AEROSPACE COMPONENTS LTD
GRUPE-CONSEIL ROCHE LTÉE	IMP GROUP LIMITED - CSH OPERATIONS
GUILLEVIN INTERNATIONAL INC	IMPERIAL OIL CANADA LIMITED
HAGMEYER CANADA INC. DBA CENTURY VALLEN	IMT PARTNERSHIP
HARBOUR TOWERS HOTEL AND SUITES	INDAL TECHNOLOGIES INC.
HARPER POWER PRODUCTS INC.	INDUSPAC GROUP
HARRIS CANADA INC.	INDUSTRIES DE MAINTENANCE EMPIRE INC.
HATCH ASSOCIATES LTD	INGENIUM GROUP INC.
HAWORTH LTD.	INSCAPE CORPORATION
HAY GROUP LIMITED	INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
HENRY SCHEIN ASH ARCONA	INSTITUT NATIONAL D'OPTIQUE
HÉROUX-DEVTEK INC.	INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTRÉAL
HERTZ CANADA LIMITED	INTEGRATED POWER SYSTEMS CORP.
HEWITT ÉQUIPEMENT LTÉE	INTELCOM SECURITY SERVICES LTD
HEWLETT-PACKARD (CANADA) CO.	INTERCITY PACKERS LTD
HILROY MEAD WESTBACO COMPANY	INTERCON SECURITY LIMITED
HILTON CANADA INC.	INTERGRAPH CANADA LTD.
HITACHI DATA SYSTEMS INC.	INTERNATIONAL ROAD DYNAMICS INC.
HOFFMANN LA ROCHE LIMITED	INTERTEC SECURITY & INVESTIGATION LTD.
HOLIDAY INN AIRPORT WEST	IRON ORE COMPANY OF CANADA
HOLIDAY INN SELECT HALIFAX CENTRE	IRVING EQUIPMENT
HOLIDAY INN SELECT MONTREAL CENTRE-VILLE	IRVING OIL LIMITED
HOLIDAY INN SELECT TORONTO AIRPORT	IRVING SHIPBUILDING INC./LES CHANTIERS MARITIME IRVING
HOLIDAY INN TORONTO YORKDALE	ISLAND FARMS DAIRIES
HOLIDAY INN WINNIPEG SOUTH	ISM INFORMATION SYSTEMS
HONEYWELL LIMITED	J & A BUILDING SERVICES LTD.
HOPITAL DU SAINT-SACREMENT	J. L. RICHARDS & ASSOCIATES LIMITED

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
DST OUTPUT CANADA INC.	FAIRMONT HOTEL VANCOUVER (THE)
DUBE & LOISELLE INC.	FAIRMONT HOTELS INC./THE FAIRMONT NEWFOUNDLAND
DUFFERIN CONSTRUCTION COMPANY	FAIRMONT LE CHATEAU FRONTENAC (THE)
DUOCOM CANADA INC.	FAIRMONT LE REINE ELIZABETH
DURHAM FURNITURE INC.	FAIRMONT ROYAL YORK (THE)
DY 4 SYSTEMS INC.	FAIRMONT VANCOUVER AIRPORT (THE)
DYNACARE GAMMA PARTNERSHIP	FAIRMONT WATERFRONT HOTEL (THE)
DYNAMIC MAINTENANCE LTD.	FARMERS CO-OPERATIVE DAIRY LIMITED
DYNEX FACILITY SERVICES INC.	FASTENAL CANADA COMPANY
E S FOX LIMITED	FELLFAB LIMITED
E.I. DU PONT CANADA COMPANY	FGI FAMILY GUIDANCE GROUP INC.
EAGLEPICHER ENERGY PRODUCTS CORPORATION	FINNING INTERNATIONAL INC.
EARTH TECH CANADA INC.	FIRST NATIONS UNIVERSITY OF CANADA INC.
EASTERN BAKERIES LIMITED	FISHER SCIENTIFIC COMPANY
EBA ENGINEERING CONSULTANTS LTD.	FISHERMAN'S MARKET INTERNATIONAL INC.
ERCO INDUSTRIES LTD.	FLEETWAY INC.
ECOLAB CO.	FORD MOTOR COMPANY OF CANADA LTD.
ÉCOLE DE LANGUES LA CÎTÉ INC.	FORENSIC TECHNOLOGY WAI INC.
EDMONTON GEAR CENTRE LTD.	FORMICA CANADA INC.
EDMONTON MEAT PACKING LTD.	FOR-NET INC.
EDS CANADA INC.	FORT GARRY INDUSTRIES LTD.
EDULINX CANADA CORPORATION	FOUR POINTS BY SHERATON GATINEAU-OTTAWA
EECOL ELECTRIC LTD.	(KSD ENTERPRISES)
ELECTRO SONIC INC.	FOURNITURE DE BUREAU DENIS
ELI LILLY & CO.	FRANKLIN EMPIRE INC.
EMC CORPORATION OF CANADA	FREIGHTLINER OF VANCOUVER LTD.
EMCO CORPORATION	FRIESENS CORPORATION
EMS TECHNOLOGIES CANADA , LTD.	FRISCO BAY LTD.
ENGEL CANADA INC.	FUJI PHOTO FILM CANADA INC.
ENGINEERED APPAREL LTD.	FUJITSU CONSULTING (CANADA) INC.
ENSEIGNES PATTISON SIGN GROUP	FUTURE ELECTRONICS INC.
ENTERPRISE RENT A CAR OTTAWA	G&K SERVICES CANADA INC.
ENTRUST LIMITED	G.A. BOULET INC.
ENVIRO-TEST LABORATORIES	G.E. WATER AND PROCESS TECHNOLOGIES
E-ONE CANADA LTD.	G.N. JOHNSTON EQUIPMENT CO. LTD.
EPSON CANADA LIMITED	GANOTEC INC.
EQUIFAX CANADA INC.	GARLOCK OF CANADA LTD.
ERNST & YOUNG LLP	GAZ METROPOLITAIN INC.
ESRI CANADA LIMITED	GDG ENVIRONNEMENT LIMITÉE
ESSELTE CANADA INC.	GENERAL CABLE COMPANY
EVANS CONSOLES CORPORATION.	GENERAL CHEMICAL CANADA LTD.
EXCALIBUR LEARNING RESOURCE CENTRE, CANADA CORP.	GENERAL DYNAMICS CANADA LTD.
EXIDE CANADA INC BATTERY DIVISION	GENERAL DYNAMICS LAND SYSTEMS - CANADA CORPORATION
EXPRO TECHNOLOGIES INC.	GENERAL DYNAMICS - PRODUITS DE DÉFENSE
E-Z-EM CANADA INC.	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.
FAIRMONT BANFF SPRINGS (THE)	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD
FAIRMONT CHATEAU LAURIER (THE)	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD DIESEL DIV.
FAIRMONT EMPRESS (THE)	GENPHARM INC.
FAIRMONT HOTEL MACDONALD (THE)	GESCAN DIVISION OF SONAPOR CANADA INC.

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
--------------------	--------------------

CHEMISE EMPIRE LTÉE	CUMMINS EST DU CANADA INC.
CHEMISES JML SHIRTS INC.	CUMMINS MID CANADA LTD
CHESSAPEAKE DISPLAY AND PACKAGING	CUMMINS ONTARIO INC.
CHEVRON CANADA LIMITED	CUSTOM FOAM SYSTEMS LTD.
CHIP REIT NO. 32 OPERATIONS LTD.	CUTLER-HAMMER ENGINEERING SERVICES DIVISION
CIA INC.	D. BERTRAND & FILS INC.
CIMA, ENGINEERING CONSULTANTS	DAIMLERCHRYSLER CANADA INC
CISCO SYSTEMS CANADA CO.	DAIRYWORLD FOODS
CIT FINANCIAL LIMITED	DALHOUSIE UNIVERSITY
CITÉ DE LA SANTÉ DE LAVAL	DALSA CORPORATION
CLARIANT (CANADA) INC	DANCO EQUIPMENT INC.
CLEANMATTERS JANITORIAL SERVICES LTD	DANKA CANADA INC.
CLINIDATA CORPORATION	DANONE WATERS OF CANADA INC.
CMC ELECTRONIQUE INC	DATA BUSINESS FORMS
CMI INTERLANGUES INC.	DATA GENERAL (CANADA) CO.
CNC GLOBAL LIMITED	DATACARD CANADA INC
COAST HOTELS LIMITED	DAVEY TREE SERVICES A DIVISION OF DAVEY TREE
COCHRANE GROUP INC.	DAVIE MARITIME INC.
COGNOS INC.	DECISION ONE CORPORATION
COHOS EVAMV	DÉCOR EXPERTS EXPO - 3022528 CANADA INC.
COLLECTORP CORPORATION	DEL LABORATOIRES PHARMACEUTICS CANADA INC.
COLLEGE AHUNTISIC	DELL COMPUTER CORPORATION
COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE	DELOITTE & TOUCHE LLP
COLONY HOTEL TORONTO/SINGDEER INVESTMENT LTD.	DELPHI SOLUTIONS CORP.
COM DEV INTERNATIONAL LIMITED	DELTA BESSBOROUGH - LEGACY HOTELS CORPORATION
COMCARE HEALTH SERVICES	DELTA CALGARY AIRPORT - LEGACY HOTELS CORP.
COMMERCIAL SOLUTIONS INC.	DELTA CENTRE-VILLE
COMMUNICATIONS QUEBECOR INC.	DELTA CHELSEA - GREAT EAGLE HOTELS (CANADA) LTD.
COMPASS GROUP CANADA (BEAVER) LTD.	DELTA HALIFAX
COMPUGEN INC.	DELTA OTTAWA HOTEL & SUITES
COMPUTER ASSOCIATES CANADA LTD.	DELTA VANCOUVER AIRPORT
COMPUTER SCIENCES CANADA INC. - CSC	DELTA VANCOUVER SUITES (DELTA HOTELS)
COMPUWARE CORPORATION OF CANADA	DERKO LIMITEE
CONCORDIA UNIVERSITY	DESCHENES & FILS LTÉE
CONESTOGA-ROVERS & ASSOCIATES LIMITED	DESSAU-SOPRIN INC.
CONNORS BROS. DIVISION OF CLOVER LEAF SEAFOODS, LP	DEW ENGINEERING AND DEVELOPMENT LIMITED
CONOR PACIFIC CANADA	DILTON CONSULTING LIMITED
CONSOLIDATED SERVICE INDUSTRIES CORPORATION	DISCOUNT CAR & TRUCK RENTALS LTD.
CONSOLTEX INC.	DISTAL INC.
COREL CORPORATION	DOLLAR THRIFTY AUTOMOTIVE GROUP CANADA LTD
CORPORATE EXPRESS CANADA INC.	DOLLO CO CORPORATION (THE)
CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE	DOMINION BLUELINE INC.
CORPORATION TECHNOLOGIES EICON	DOMTAR INC.
COSETTE COMMUNICATION INC.	DOMUS BUILDING CLEANING CO LTÉE
CPI CANADA - COMMUNICATIONS & POWER INDUSTRIES	DOUBLETEX
CANADA INC.	DOWNEAST COMMUNICATIONS
CRAWFORD ADJUSTERS CANADA INC.	DR. OETIKER LTD.
CROWNE PLAZA TORONTO CENTRE	DRAKE INTERNATIONAL INC.
CSG SECURITY INC	DRS FLIGHT SAFETY AND COMMUNICATIONS

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur

BC CENTRE FOR DISEASE CONTROL SOCIETY	CANAD CORPORATION OF MANITOBA INC.
BDO DUNWOODY LLP	CANADA BREAD ATLANTIC LIMITED
BEAULIEU CANADA	CANADA BREAD COMPANY LTD.
BECKMAN COULTER CANADA INC.	CANADA CAPITAL BUILDING SERVICES LTD.
BECTON DICKINSON CANADA INC.	CANADA CATERING CO. LIMITED
BEE CLEAN BUILDING MAINTENANCE INC	CANADIAN BANK NOTE COMPANY, LIMITED
BELL HELICOPTER TEXTRON CANADA LIMITED	CANADIAN BLUE BIRD COACH LTD.
BELRON CANADA INC	CANADIAN BONDED CREDITS LIMITED
BEST FACILITIES SERVICES LTD.	CANADIAN BUTTONS LIMITED
BF GOODRICH LANDING GEAR DIVISION OAKVILLE	CANADIAN CORPS OF COMMISSIONAIRES
BFI CANADA INC.	CANADIAN LINEN AND UNIFORM SERVICE
BIOGENIE S.R.D.C. INC.	CANADIAN NIAGARA HOTELS INC.
BLACK & McDONALD LIMITED	CANADIAN SHIPBUILDING & ENGINEERING LTD.
BOC CANADA LIMITED	CANADIAN STANDARDS ASSOCIATION
BODYCOTE ORTECH INC.	CANADIAN TECHNICAL TAPE LTD
BOEHRINGER INGELHEIM (CANADA) LTD.	CANADIAN WASTE SERVICES INC.
BOEING CANADA INC.	CANCER CARE ONTARIO
BOEING CANADA TECHNOLOGY	CANGENE CORPORATION
BOLANDS LIMITED	CANON CANADA INC.
BOMBARDIER INC.	CANTEST LTD.
BOMBARDIER RECREATIONAL PRODUCTS INC.	CAPGEMINI CANADA INC.
BOUTHILLETTE PARIZEAU & ASSOCIATES INC.	CARIS-UNIVERSAL SYSTEMS LTD.
BOWDENS MEDIA MONITORING LIMITED	CARL ZEISS CANADA LTD.
BOWE BELL & HOWELL INTERNATIONAL LTD.	CARLETON UNIVERSITY
BRAINHUNTER INC.	CARMICHAEL ENGINEERING LTD
BRAMBIES CANADA	CARRIER CANADA LTD.
BRIDGE BRAND FOOD SERVICES LTD.	CARSWELL, A DIVISION OF THOMSON CANADA LTD.
BRIDGESTONE FIRESTONE CANADA INC.	CARTEM INC
BRISTOL-MYERS SQUIBB CO.	CASCADES EAST ANGUS INC.
BROOKFIELD LEPAGE JOHNSON CONTROLS FACILITY	CASCADES RESOURCES
MANAGEMENT SERVICES	CASINO NOVA SCOTIA HOTEL
BROTHER INTERNATIONAL CORPORATION (CANADA) LTD.	CASTROL CANADA INC.
BROWNING HARVEY LTD.	CATHOLIC SOCIAL SERVICES
BRUNET HEALTH CARE GROUP	CAVALIER ENTERPRISES LTD.
BTI CANADA	CBCL LIMITED
BUDGET CAR & TRUCK RENTALS OF OTTAWA	CCH CANADIAN LIMITED
BUDGET RENT A CAR OF EDMONTON LTD.	CCSI TECHNOLOGY SOLUTIONS CORP.
BUNGE CANADA	CDI PROFESSIONAL SERVICES, LTD.
C & D CLEANING AND SECURITY SERVICES LTD.	CÉGEP ÉDOUARD-MONTPETIT
C.S. BROOKS CANADA INC.	CÉGEP SAINT-JEAN-SUR-RICHÉLIEU
CABLECOM INT'L NETWORK CABLING INC.	CENTENNIAL FOODS CORPORATION LTD.
CAE ELECTRONICS LTD.	CENTRAL HEALTH SERVICES/RETIREMENT RESIDENCES INC.
CAFETERIA DE LA CAPITALE INC.	CENTRAL PRECISION LIMITED
CAISSE CENTRALE DESJARDINS	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LINGUISTIQUE
CALIAN TECHNOLOGIES LTD.	CARON LTÉE
CAMCO INC.	CENTRE DE RECHERCHE INDUSTRIELLE DU QUÉBEC (CRIQ)
CAMOSUN COLLEGE	CENTRE FOR ADDICTION AND MENTAL HEALTH
CAMPBELL FORD SALES LTD.	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC
CANAC MARQUIS GRENIER LTÉE	CH2M HILL CANADA LIMITED

Tableau 8

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Nom de l'employeur

1110 HOWE HOLDINGS (HOLIDAY INN DOWNTOWN VANCOUVER)

3M CANADA COMPANY

9149-6950 QUÉBEC INC.

A.R. WILLIAMS MATERIALS HANDLING LTD
A.R.C. ACCOUNTS RECOVERY CORPORATION

ABB INC.

ABI / ADVANCED BUSINESS INTERIORS INC.

ACCENTURE INC.

ACCÈS SERVICES SANTÉ GSS INC.

ACCO CANADA INC.

ACKLANDS-GRAINER INC.

ACRES INTERNATIONAL LIMITED

ACRODEX INC.

AD OPT TECHNOLOGIES INC.

ADACEL INC.

ADCOM INC.

ADECO EMPLOYMENT SERVICES LIMITED

ADGA GROUP CONSULTANTS INC.

ADI GROUP INC

ADOBE SYSTEMS

ADT SECURITY SERVICES CANADA INC.

ADVANCE ELECTRONICS INC.

AERIC INC.

AGAT LABORATORIES LTD.

AGFA HEALTHCARE INC.

AGILENT TECHNOLOGIES CANADA INC.

AHEARN & SOPER INC.

AIR LIQUIDE CANADA INC.

AIR PRODUCTS CANADA LTD.

AIRBOSS ENGINEERED PRODUCTS INC.

AIRCRAFT APPLIANCE & EQUIPMENT LTD.

AIT CORPORATION

AJILON CANADA INC.

ALBERTA CANCER BOARD

ALBERTA RESEARCH COUNCIL

ALCATEL CANADA INC.

ALGONQUIN COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY

ALIMENTS MARTEL INC.

ALLARD-JOHNSON COMMUNICATIONS INC.

ALLIANCE ONE LTD.

ALLIED INTERNATIONAL CREDIT CORP.

ALLIED SHIPBUILDERS LTD.

ALLIED SIGNAL AEROSPACE CANADA

ALMAC MACHINE WORKS LTD.

ALS CANADA LTD.

ALUMICOR LIMITED

AMBASSADOR CONFERENCE RESORT

AMEC AMERICAS LIMITED

AMEC EARTH & ENVIRONMENTAL LTD.

AMXC CANADA INC.

AMPHENOL CANADA CORPORATION

ANACHEMIA CANADA INC.

ANDREW SHERET LIMITED

ANIXTER CANADA INC.

AOCO LIMITED

AON REED STENHOUSE INC.

APOTEX INCORPORATED

APPLE CANADA INC.

ARAMARK CANADA LTD.

ARBORITE DIVISION OF ITW CANADA

ARCHIVE IRON MOUNTAIN

ARC'TERYX EQUIPMENT INC.

AREVA T & D CANADA INC.

ARMTEC LIMITED

ASCO - K&D PRATT LTD.

ASHLAND CANADA CORP.

ASSOCIATED ENGINEERING ALBERTA LTD.

ASTRAZENECA CANADA INC.

ATCO GAS AND PIPELINES LTD.

ATCO STRUCTURES INC.

ATELIER DU MARTIN-PÊCHEUR INC.

ATLANTIC BUILDING CLEANING LIMITED

ATLANTIC INDUSTRIES LIMITED

ATLANTIC TRACTORS & EQUIPMENT LIMITED

ATLANTIC WHOLESALERS LIMITED

ATLANTIS SYSTEMS INTERNATIONAL, INC.

ATLAS SPECIALTY STEELS DIV. OF SLATER STAINLESS

AUTODESK CANADA INC.

AVCORP INDUSTRIES INC.

AVENTIS PASTEUR LTD.

AVERY DENNISON CANADA INC.

AVISCAR INC./AVIS RENT-A-CAR

AVNET INTERNATIONAL CANADA LTD.

AV-TECH INC.

AVW TELAV INC.

AXIDATA INC.

B.G.E. SERVICE & SUPPLY LTD.

BARBCK & WILCOX CANADA LTD.

BACOU-DALLOZ PROTECTIVE APPAREL LTD.

BALLARD POWER SYSTEMS

BARDON SUPPLIES LIMITED

BARNES DISTRIBUTION CANADA

BARTLE & GIBSON LTD.

BAXTER CORPORATION

BAXTERS CANADA INC.

BAYER INC.

BAYSHORE HEALTH CARE LTD.

BBM CANADA

Tableau 7
Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné au 31 mars 2006

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Forces canadiennes (officiers et militaires du rang)	103 843		17 351	16,7	2 663	2,6	1 278	1,2	2 779	2,7
Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils)	21 355		5 522	25,9	1 357	6,4	522	2,4	1 289	6,0
Total	125 198		22 873	18,3	4 020	3,2	1 800	1,4	4 068	3,2

Tableau 6

Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné au 31 mars 2006

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agence du revenu du Canada	40 025		24 016	60,0	1 047	2,6	2 179	5,4	5 577	13,9
Agence canadienne d'inspection des aliments	5 994		2 957	49,3	138	2,3	286	4,8	591	9,9
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes	2 632		1 758	66,8	84	3,2	144	5,5	88	3,3
Commission canadienne de sûreté nucléaire	544		231	42,5	11	2,0	14	2,6	65	11,9
Service canadien du renseignement de sécurité*	2 000		966	48,3	26	1,3	70	3,5	200	10,0
Centre de la sûreté des télécommunications	1 661		580	34,9	23	1,4	45	2,7	98	5,9
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	203		101	49,8	1	0,5	4	2,0	36	17,7
Office national de l'énergie	328		192	58,5	8	2,4	14	4,3	26	7,9
Office national du film du Canada	470		297	63,2	8	1,7	5	1,1	46	9,8
Conseil national de recherches du Canada	4 323		1 514	35,0	45	1,0	175	4,0	661	15,3
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	341		237	69,5	2	0,6	7	2,1	12	3,5
Bureau du vérificateur général du Canada	604		336	55,6	10	1,7	20	3,3	42	7,0
Bureau du surintendant des institutions financières	467		218	46,7	5	1,1	17	3,6	91	19,5
Parcs Canada	4 814		2 013	41,8	377	7,8	246	5,1	108	2,2
Conseil de recherches en sciences humaines	186		129	69,4	5	2,7	14	7,5	5	2,7
Opérations des enquêtes statistiques	1 979		1 534	77,5	56	2,8	68	3,4	205	10,4
Total	66 571		37 079	55,7	1 846	2,8	3 308	5,0	7 851	11,8

* Le nombre de salariés et de membres de groupes désignés sont des estimations.

Tableau 4
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 505	100,0	1 749	38,8	153	3,4	248	5,5	247	5,5
Scientifique et professionnelle	25 260	100,0	11 021	43,6	642	2,5	971	3,8	3 181	12,6
Administration et service extérieur	79 661	100,0	47 612	59,8	3 387	4,3	4 734	5,9	6 708	8,4
Services techniques	17 035	100,0	5 332	31,3	560	3,3	810	4,8	1 013	5,9
Soutien administratif	31 405	100,0	25 831	82,3	1 614	5,1	2 528	8,0	3 216	10,2
Exploitation	18 764	100,0	3 468	18,5	1 025	5,5	878	4,7	747	4,0
Total	176 630	100,0	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6

Tableau 5
Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 505	2,6	1 749	1,8	153	2,1	248	2,4	247	1,6
Scientifique et professionnelle	25 260	14,3	11 021	11,6	642	8,7	971	9,5	3 181	21,0
Administration et service extérieur	79 661	45,1	47 612	50,1	3 387	45,9	4 734	46,6	6 708	44,4
Services techniques	17 035	9,6	5 332	5,6	560	7,6	810	8,0	1 013	6,7
Soutien administratif	31 405	17,8	25 831	27,2	1 614	21,9	2 528	24,9	3 216	21,3
Exploitation	18 764	10,6	3 468	3,7	1 025	13,9	878	8,6	747	4,9
Total	176 630	100,0	95 013	100,0	7 381	100,0	10 169	100,0	15 112	100,0

Tableau 3

Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2006

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 063	1,7	1 279	1,3	140	1,9	164	1,6	36	0,2
Ile-du-Prince-Édouard	1 775	1,0	1 111	1,2	46	0,6	150	1,5	34	0,2
Nouvelle-Écosse	8 912	5,0	3 707	3,9	283	3,8	604	5,9	455	3,0
Nouveau-Brunswick	5 967	3,4	3 211	3,4	178	2,4	309	3,0	83	0,5
Québec	41 106	23,3	22 615	23,8	1 240	16,8	1 822	17,9	2 822	18,7
Ontario	76 697	43,4	42 825	45,1	2 343	31,7	4 794	47,1	7 938	52,5
Manitoba	6 753	3,8	3 773	4,0	827	11,2	450	4,4	427	2,8
Saskatchewan	4 394	2,5	2 378	2,5	563	7,6	253	2,5	159	1,1
Alberta	9 352	5,3	5 130	5,4	708	9,6	606	6,0	729	4,8
Colombie-Britannique	16 068	9,1	7 798	8,2	797	10,8	926	9,1	2 247	14,9
Yukon	277	0,2	173	0,2	50	0,7	19	0,2	7	0,0
Territoires-du-Nord-Ouest	591	0,3	337	0,4	126	1,7	28	0,3	20	0,1
Nunavut	180	0,1	100	0,1	58	0,8	4	0,0	7	0,0
À l'extérieur du Canada	1 495	0,8	576	0,6	22	0,3	40	0,4	148	1,0
Total	176 630	100,0	95 013	100,0	7 381	100,0	10 169	100,0	15 112	100,0

Tableau 2
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2006

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 063	100,0	1 279	41,8	140	4,6	164	5,4	36	1,2
Île-du-Prince-Édouard	1 775	100,0	1 111	62,6	46	2,6	150	8,5	34	1,9
Nouvelle-Écosse	8 912	100,0	3 707	41,6	283	3,2	604	6,8	455	5,1
Nouveau-Brunswick	5 967	100,0	3 211	53,8	178	3,0	309	5,2	83	1,4
Québec	41 106	100,0	22 615	55,0	1 240	3,0	1 822	4,4	2 822	6,9
Ontario	76 697	100,0	42 825	55,8	2 343	3,1	4 794	6,3	7 938	10,3
Manitoba	6 753	100,0	3 773	55,9	827	12,2	450	6,7	427	6,3
Saskatchewan	4 394	100,0	2 378	54,1	563	12,8	253	5,8	159	3,6
Alberta	9 352	100,0	5 130	54,9	708	7,6	606	6,5	729	7,8
Colombie-Britannique	16 068	100,0	7 798	48,5	797	5,0	926	5,8	2 247	14,0
Yukon	277	100,0	173	62,5	50	18,1	19	6,9	7	2,5
Territoires-du-Nord-Ouest	591	100,0	337	57,0	126	21,3	28	4,7	20	3,4
Nunavut	180	100,0	100	55,6	58	32,2	4	2,2	7	3,9
À l'extérieur du Canada	1 495	100,0	576	38,5	22	1,5	40	2,7	148	9,9
Total	176 630	100,0	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6

Tableau 1 (suite)

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%			
Ministère des Finances Canada	956	478	50,0	13	1,4	39	4,1	96	10,0					
Office des transports du Canada	244	144	59,0	4	1,6	17	7,0	13	5,3					
Passeport Canada	1 806	1 271	70,4	33	1,8	57	3,2	277	15,3					
Patrimoine canadien	2 023	1 374	67,9	88	4,3	96	4,7	199	9,8					
Pêches et Océans Canada (comprend la Garde côtière canadienne)	9 480	2 928	30,9	338	3,6	445	4,7	380	4,0					
Ressources humaines et développement des compétences Canada	12 026	9 073	75,4	518	4,3	1 036	8,6	911	7,6					
Ressources naturelles Canada	4 373	1 751	40,0	114	2,6	277	6,3	443	10,1					
Santé Canada	8 280	5 481	66,2	617	7,5	411	5,0	1 090	13,2					
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	8	4	50,0	0	0,0	0	0,0	2	25,0					
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	11	52,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0					
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	807	485	60,1	23	2,9	67	8,3	65	8,1					
Sécurité publique et protection civile Canada	661	376	56,9	28	4,2	46	7,0	50	7,6					
Service administratif des tribunaux judiciaires	548	360	65,7	19	3,5	30	5,5	47	8,6					
Service correctionnel Canada	14 257	6 277	44,0	1 005	7,0	670	4,7	740	5,2					
Statistique Canada	5 879	3 128	53,2	128	2,2	358	6,1	666	11,3					
Transports Canada	4 682	1 956	41,8	118	2,5	209	4,5	403	8,6					
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 135	6 350	52,3	303	2,5	682	5,6	1 011	8,3					
Tribunal canadien des droits de la personne	19	14	73,7	1	5,3	0	0,0	0	0,0					
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	7	70,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0					
Tribunal canadien du commerce extérieur	78	46	59,0	1	1,3	3	3,8	5	6,4					
Tribunal de la dotation de la fonction publique	5	4	80,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0					
Tribunal de l'aviation civile du Canada	6	5	83,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0					
Total	176 630	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6					

Tableau 1 (suite)
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission du droit du Canada	11	6	54,5	1	9,1	1	9,1	0	0,0	
Commission mixte internationale	27	12	44,4	0	0,0	2	7,4	1	3,7	
Commission nationale des libérations conditionnelles	333	267	80,2	13	3,9	14	4,2	20	6,0	
Condition féminine Canada	96	90	93,8	4	4,2	7	7,3	15	15,6	
Conseil canadien des relations industrielles	86	58	67,4	1	1,2	10	11,6	5	5,8	
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	22	15	68,2	0	0,0	1	4,5	5	22,7	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	389	230	59,1	9	2,3	30	7,7	25	6,4	
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	41	23	56,1	0	0,0	1	2,4	6	14,6	
Conseil national des produits agricoles	12	6	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Défense nationale (personnel civil)	21 029	8 151	38,8	516	2,5	1 197	5,7	1 108	5,3	
Développement social Canada	10 620	6 933	65,3	325	3,1	819	7,7	1 063	10,0	
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	364	210	57,7	20	5,5	19	5,2	52	14,3	
École de la fonction publique du Canada	551	377	68,4	20	3,6	28	5,1	37	6,7	
Environnement Canada	6 005	2 613	43,5	146	2,4	282	4,7	639	10,6	
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 396	3 540	80,5	223	5,1	240	5,5	319	7,3	
Greffé du Tribunal de la concurrence	10	6	60,0	0	0,0	1	10,0	1	10,0	
Industrie Canada	5 426	2 666	49,1	139	2,6	279	5,1	554	10,2	
Infrastructure Canada	154	96	62,3	1	0,6	5	3,2	12	7,8	
Ministère de la Justice Canada	4 676	3 045	65,1	163	3,5	254	5,4	513	11,0	

Tableau 1 (suite)

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^b re		N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%	N ^b re	%
Bureau du Directeur général des élections	305		141	46,2	11	3,6	31	10,2	19	6,2
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	176		117	66,5	8	4,5	11	6,3	9	5,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	153		94	61,4	4	2,6	11	7,2	13	8,5
Centre des armes à feu Canada	355		257	72,4	23	6,5	29	8,2	11	3,1
Citoyenneté et Immigration Canada	3 578		2 464	68,9	68	1,9	203	5,7	555	15,5
Comité des griefs des Forces canadiennes	40		31	77,5	1	2,5	1	2,5	1	2,5
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	3		2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commissariat aux langues officielles	136		87	64,0	5	3,7	11	8,1	2	1,5
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	128		83	64,8	4	3,1	12	9,4	10	7,8
Commission canadienne des droits de la personne	184		123	66,8	4	2,2	25	13,6	21	11,4
Commission canadienne des grains	615		222	36,1	31	5,0	44	7,2	50	8,1
Commission canadienne du lait	59		37	62,7	1	1,7	0	0,0	6	10,2
Commission de la fonction publique du Canada	881		581	65,9	37	4,2	71	8,1	107	12,1
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	837		542	64,8	24	2,9	36	4,3	183	21,9
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	33		23	69,7	2	6,1	4	12,1	3	9,1
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	12		8	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur du Canada	8		4	50,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5

Tableau 1
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Affaires étrangères et Commerce international Canada	4 010		2 013	50,2	82	2,0	161	4,0	373	9,3
Affaires indiennes et du Nord canadien	3 751		2 395	63,8	1 196	31,9	245	6,5	235	6,3
Agence canadienne de développement international	1 572		973	61,9	43	2,7	68	4,3	173	11,0
Agence canadienne de l'évaluation environnementale	120		73	60,8	6	5,0	2	1,7	8	6,7
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	408		235	57,6	8	2,0	12	2,9	19	4,7
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	486		317	65,2	21	4,3	50	10,3	56	11,5
Agence de promotion économique du Canada atlantique	644		359	55,7	18	2,8	29	4,5	20	3,1
Agence de santé publique du Canada	1 697		1 159	68,3	72	4,2	92	5,4	217	12,8
Agence des services frontaliers du Canada	11 007		5 741	52,2	381	3,5	652	5,9	1 217	11,1
Agence spatiale canadienne	588		236	40,1	4	0,7	13	2,2	74	12,6
Agriculture et Agroalimentaire Canada (comprend l'Administration du rétablissement agricole des Prairies)	6 246		2 907	46,5	185	3,0	267	4,3	484	7,7
Anciens Combattants Canada	3 666		2 581	70,4	117	3,2	305	8,3	278	7,6
Bibliothèque et Archives Canada	1 092		628	57,5	34	3,1	75	6,9	65	6,0
Bureau de la sécurité des transports du Canada	219		69	31,5	2	0,9	15	6,8	25	11,4
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	208		135	64,9	27	13,0	17	8,2	23	11,1
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	59		40	67,8	2	3,4	2	3,4	4	6,8
Bureau du Conseil privé	802		469	58,5	27	3,4	42	5,2	77	9,6

Annexe C : Tableaux – Employeurs de la fonction publique fédérale et entrepreneurs fédéraux

Les tableaux suivants présentent les données sur l'effectif des employés du secteur public, autres que les employés sous réglementation fédérale ou des sociétés d'État, visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit la fonction publique fédérale, les

employeurs distincts et les autres employeurs du secteur public. De plus, on retrouve la liste des employeurs du secteur privé sous réglementation provinciale visés par le Programme de contrats fédéraux.

Liste des tableaux

Tableau 1	Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006
Tableau 2	Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2006
Tableau 3	Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2006
Tableau 4	Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2006
Tableau 5	Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2006
Tableau 6	Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné au 31 mars 2006
Tableau 7	Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné au 31 mars 2006
Tableau 8	Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006

Tableau 11
Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2006

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	1 903	926	977	51,3	40	2,1	18	22	29	1,5	20	9	209	11,0	106	103
5 000 \$ - 7 499 \$	3 164	1 252	1 912	60,4	70	2,2	30	40	45	1,4	21	24	290	9,2	119	171
7 500 \$ - 9 999 \$	6 001	2 482	3 519	58,6	128	2,1	53	75	122	2,0	45	77	882	14,7	483	399
10 000 \$ - 12 499 \$	11 437	5 579	5 858	51,2	217	1,9	101	116	192	1,7	81	111	2 175	19,0	1 364	811
12 500 \$ - 14 999 \$	8 878	3 295	5 583	62,9	203	2,3	73	130	204	2,3	74	130	1 557	17,5	742	815
15 000 \$ - 17 499 \$	9 858	3 378	6 480	65,7	194	2,0	69	125	235	2,4	73	162	1 679	17,0	759	920
17 500 \$ - 19 999 \$	10 313	3 560	6 753	65,5	172	1,7	51	121	232	2,2	61	171	2 006	19,5	930	1 076
20 000 \$ - 22 499 \$	9 753	2 941	6 812	69,8	217	2,2	56	161	231	2,4	45	186	1 717	17,6	692	1 025
22 500 \$ - 24 999 \$	9 822	2 829	6 993	71,2	203	2,1	59	144	269	2,7	56	213	1 596	16,2	595	1 001
25 000 \$ - 29 999 \$	14 659	5 370	9 289	63,4	251	1,7	81	170	359	2,4	96	263	2 283	15,6	968	1 315
30 000 \$ - 34 999 \$	7 796	2 742	5 054	64,8	133	1,7	47	86	235	3,0	87	148	1 088	14,0	480	608
35 000 \$ - 39 999 \$	4 376	1 851	2 525	57,7	83	1,9	39	44	98	2,2	45	53	581	13,3	347	234
40 000 \$ - 49 999 \$	3 323	1 398	1 925	57,9	56	1,7	23	33	86	2,6	33	53	336	10,1	179	157
50 000 \$ et plus	2 019	783	1 236	61,2	24	1,2	17	7	37	1,8	13	24	194	9,6	86	108
Nombre total de salariés	103 302	38 386	64 916	62,8	1 991	1,9	717	1 274	2 374	2,3	750	1 624	16 593	16,1	7 850	8 743

Tableau 10

Salariés occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2006

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	3 375	2 502	873	25,9	60	1,8	42	18	32	0,9	25	7	701	20,8	621	80
15 000 \$ - 19 999 \$	4 267	2 908	1 359	31,8	102	2,4	61	41	45	1,1	28	17	941	22,1	624	317
20 000 \$ - 24 999 \$	12 811	6 692	6 119	47,8	345	2,7	160	185	209	1,6	84	125	2 075	16,2	1 189	886
25 000 \$ - 29 999 \$	34 791	15 275	19 516	56,1	733	2,1	276	457	845	2,4	310	535	6 373	18,3	2 912	3 461
30 000 \$ - 34 999 \$	48 505	20 259	28 246	58,2	947	2,0	381	566	1 470	3,0	572	898	9 547	19,7	3 761	5 786
35 000 \$ - 37 499 \$	28 686	13 662	15 024	52,4	593	2,1	285	308	771	2,7	337	434	5 404	18,8	2 402	3 002
37 500 \$ - 39 999 \$	25 678	12 676	13 002	50,6	483	1,9	253	230	670	2,6	314	356	4 827	18,8	2 056	2 771
40 000 \$ - 44 999 \$	53 092	28 236	24 856	46,8	1 082	2,0	637	445	1 555	2,9	893	662	8 324	15,7	3 869	4 455
45 000 \$ - 49 999 \$	85 795	51 013	34 782	40,5	1 546	1,8	962	584	3 178	3,7	1 894	1 284	11 294	13,2	5 944	5 350
50 000 \$ - 59 999 \$	93 252	57 488	35 764	38,4	1 632	1,8	1 065	547	2 563	2,7	1 644	919	12 106	13,0	6 670	5 436
60 000 \$ - 69 999 \$	62 449	43 576	18 873	30,2	1 046	1,7	800	246	1 538	2,5	1 097	441	7 958	12,7	4 940	3 018
70 000 \$ - 84 999 \$	53 760	37 781	15 979	29,7	843	1,6	666	177	1 330	2,5	969	361	7 357	13,7	4 790	2 567
85 000 \$ - 99 999 \$	35 331	26 712	8 619	24,4	439	1,2	362	77	890	2,5	678	212	4 606	13,0	3 299	1 307
100 000 \$ et plus	46 545	36 490	10 055	21,6	423	0,9	349	74	1 090	2,3	861	229	4 764	10,2	3 392	1 372
Nombre total de salariés	588 337	355 270	233 067	39,6	10 274	1,7	6 319	3 955	16 186	2,8	9 706	6 480	86 277	14,7	46 469	39 808

Tableau 9 (suite)

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2005 et 2006)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre
Autres secteurs										
Salariés	68 719	80 080	20 931	24 302	1 550	1 793	1 653	1 885	5 714	9 556
Recrutements	10 772	21 925	3 435	6 439	247	333	137	323	1 084	3 890
Promotions	4 052	4 674	1 332	1 570	182	225	87	123	431	526
Cessations d'emploi	9 469	12 024	3 128	3 704	175	229	178	256	875	1 528
Effet Net	1 303	9 901	307	2 735	72	104	-41	67	209	2 362
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	30,5	30,3	2,3	2,2	2,4	2,4	8,3	11,9
Part des recrutements	100,0	100,0	31,9	29,4	2,3	1,5	1,3	1,5	10,1	17,7
Part des promotions	100,0	100,0	32,9	33,6	4,5	4,8	2,1	2,6	10,6	11,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	33,0	30,8	1,8	1,9	1,9	2,1	9,2	12,7

Tableau 9 (suite)
Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2005 et 2006)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre
Communications										
Salariés	217 552	223 380	88 519	90 547	3 246	3 332	5 634	5 645	27 439	29 273
Recrutements	30 391	36 768	11 132	13 507	511	637	290	424	5 026	6 563
Promotions	10 348	11 278	4 384	4 686	145	177	175	190	1 587	1 690
Cessations d'emploi	33 616	35 254	13 160	13 310	539	696	651	716	5 444	5 996
Effet Net	-3 225	1 514	-2 028	197	-28	-59	-361	-292	-418	567
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	40,7	40,5	1,5	1,5	2,6	2,5	12,6	13,1
Part des recrutements	100,0	100,0	36,6	36,7	1,7	1,7	1,0	1,2	16,5	17,8
Part des promotions	100,0	100,0	42,4	41,5	1,4	1,6	1,7	1,7	15,3	15,0
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	39,1	37,8	1,6	2,0	1,9	2,0	16,2	17,0
Transports										
Salariés	190 359	191 322	48 246	48 498	4 478	4 513	4 579	4 355	17 413	18 101
Recrutements	41 865	42 494	10 278	10 992	1 186	1 325	462	442	5 310	5 040
Promotions	7 140	7 131	2 276	1 965	186	180	141	139	759	663
Cessations d'emploi	37 077	39 868	8 638	9 884	984	1 290	591	691	3 901	4 135
Effet Net	4 788	2 626	1 640	1 108	202	35	-129	-249	1 409	905
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,3	25,3	2,4	2,4	2,4	2,3	9,1	9,5
Part des recrutements	100,0	100,0	24,6	25,9	2,8	3,1	1,1	1,0	12,7	11,9
Part des promotions	100,0	100,0	31,9	27,6	2,6	2,5	2,0	1,9	10,6	9,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	23,3	24,8	2,7	3,2	1,6	1,7	10,5	10,4

Tableau 9
Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés permanents dans le secteur privé sous
règlementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2005 et 2006)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre	2005 Nbre	2006 Nbre
Tous les secteurs										
Salariés	665 983	691 639	288 320	297 983	11 717	12 265	18 037	18 560	93 303	102 870
Recrutements	109 121	131 596	40 167	48 744	2 189	2 649	1 274	1 683	16 423	21 971
Promotions	45 537	53 251	23 421	28 140	827	994	893	1 192	9 194	10 921
Cessations d'emploi	103 362	112 811	39 280	42 700	2 015	2 565	2 117	2 471	14 768	17 067
Effet Net	5 759	18 785	887	6 044	174	84	-843	-788	1 655	4 904
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	43,3	43,1	1,8	1,8	2,7	2,7	14,0	14,9
Part des recrutements	100,0	100,0	36,8	37,0	2,0	2,0	1,2	1,3	15,1	16,7
Part des promotions	100,0	100,0	51,4	52,8	1,8	1,9	2,0	2,2	20,2	20,5
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	38,0	37,9	1,9	2,3	2,0	2,2	14,3	15,1
Banques										
Salariés	189 353	196 857	130 624	134 636	2 443	2 627	6 171	6 675	42 737	45 940
Recrutements	26 093	30 409	15 322	17 806	245	354	385	494	5 003	6 478
Promotions	23 997	30 168	15 429	19 919	314	412	490	740	6 417	8 042
Cessations d'emploi	23 200	25 665	14 354	15 802	317	350	697	808	4 548	5 408
Effet Net	2 893	4 744	968	2 004	-72	4	-312	-314	455	1 070
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	69,0	68,4	1,3	1,3	3,3	3,4	22,6	23,3
Part des recrutements	100,0	100,0	58,7	58,6	0,9	1,2	1,5	1,6	19,2	21,3
Part des promotions	100,0	100,0	64,3	66,0	1,3	1,4	2,0	2,5	26,7	26,7
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	61,9	61,6	1,4	1,4	3,0	3,1	19,6	21,1

Tableau 8
Cessations d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles		
	Nbre	Total	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
			2006	2006	2005	2006	2006	2005	2006	2006	2005	2006	2006	2005	2006	2006	2005
Cadres supérieurs	635		128	20,2	21,2	2	0,3	0,2	19	3,0	2,9	30	4,7	2,9			
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 462		2 858	38,3	39,1	76	1,0	0,9	181	2,4	2,5	858	11,5	10,5			
Professionnels	10 247		4 221	41,2	42,1	120	1,2	0,9	226	2,2	1,9	1 955	19,1	18,4			
Personnel semi-professionnel et technique	5 130		1 111	21,7	22,9	67	1,3	1,6	86	1,7	1,7	441	8,6	8,2			
Surveillants	2 259		1 161	51,4	53,5	41	1,8	1,8	61	2,7	2,1	316	14,0	13,7			
Contremaîtres	1 017		90	8,8	7,8	30	2,9	2,0	27	2,7	2,8	66	6,5	8,0			
Personnel administratif et de bureau principal	5 018		3 269	65,1	66,5	71	1,4	1,5	126	2,5	2,7	943	18,8	18,0			
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 167		317	27,2	29,8	21	1,8	1,1	20	1,7	1,1	92	7,9	9,4			
Travailleurs qualifiés et artisans	6 358		192	3,0	2,6	211	3,3	2,4	163	2,6	2,7	498	7,8	7,5			
Personnel de bureau	32 826		20 905	63,7	64,0	600	1,8	1,8	975	3,0	2,9	5 558	16,9	16,7			
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 446		3 502	64,3	64,0	174	3,2	2,9	72	1,3	1,3	809	14,9	16,0			
Travailleurs manuels spécialisés	26 474		2 978	11,2	10,0	882	3,3	2,6	424	1,6	1,3	4 173	15,8	14,7			
Autre personnel de la vente et des services	6 410		1 899	29,6	32,9	83	1,3	1,5	44	0,7	0,6	1 205	18,8	9,7			
Autres travailleurs manuels	2 608		208	8,0	6,8	189	7,2	5,3	49	1,9	2,2	152	5,8	4,3			
Nombre total de salariés	113 057		42 839	37,9	38,0	2 567	2,3	1,9	2 473	2,2	2,0	17 096	15,1	14,3			

Tableau 7
Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes				Autochtones				Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre Total	Nbre 2006	% 2006	% 2005	Nbre 2006	% 2006	% 2005	Nbre 2006	% 2006	% 2005	Nbre 2006	% 2006	% 2005			
Cadres supérieurs	556	134	24,1	26,1	5	0,9	0,0	12	2,2	1,1	37	6,7	8,0			
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9 731	4 602	47,3	44,9	114	1,2	1,0	226	2,3	1,9	1 589	16,3	15,8			
Professionnels	11 214	5 660	50,5	49,2	131	1,2	1,0	221	2,0	1,8	3 089	27,5	26,0			
Personnel semi-professionnel et technique	2 966	636	21,4	23,5	59	2,0	2,1	53	1,8	1,7	405	13,7	12,1			
Surveillants	3 133	1 937	61,8	64,6	60	1,9	1,7	78	2,5	2,3	649	20,7	19,9			
Contremaîtres	968	80	8,3	7,1	20	2,1	3,5	26	2,7	3,3	42	4,3	7,8			
Personnel administratif et de bureau principal	7 055	5 307	75,2	71,9	106	1,5	1,7	140	2,0	2,1	1 579	22,4	24,9			
Personnel spécialisé de la vente et des services	432	123	28,5	30,3	7	1,6	2,2	5	1,2	1,2	34	7,9	9,8			
Travailleurs qualifiés et artisans	1 393	107	7,7	5,4	106	7,6	6,6	32	2,3	1,8	153	11,0	7,7			
Personnel de bureau	13 387	9 011	67,3	65,9	237	1,8	1,8	334	2,5	2,0	3 080	23,0	23,0			
Personnel intermédiaire de la vente et des services	568	317	55,8	65,0	14	2,5	1,6	16	2,8	0,9	82	14,4	21,7			
Travailleurs manuels spécialisés	1 449	145	10,0	9,2	110	7,6	6,5	37	2,6	2,5	145	10,0	10,2			
Autre personnel de la vente et des services	273	87	31,9	36,4	5	1,8	3,2	4	1,5	1,6	30	11,0	10,7			
Autres travailleurs manuels	155	13	8,4	9,8	20	12,9	7,3	8	5,2	3,7	9	5,8	7,9			
Nombre total de salariés	53 280	28 159	52,9	51,4	994	1,9	1,8	1 192	2,2	2,0	10 923	20,5	20,2			

Tableau 6
Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles		
	Nbre Total	Nbre 2006	% 2006	% 2005	Nbre 2006	% 2006	% 2005	Nbre 2006	% 2006	% 2005	Nbre 2006	% 2006	% 2005	Nbre 2006	% 2006	% 2005	
Cadres supérieurs	427	82	19,2	20,1	4	0,9	0,3	4	0,9	0,3	20	4,7	5,0				
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 987	2 183	36,5	36,5	48	0,8	0,9	70	1,2	1,1	813	13,6	13,0				
Professionnels	12 744	5 001	39,2	38,7	110	0,9	0,8	143	1,1	1,0	2 634	20,7	18,4				
Personnel semi-professionnel et technique	6 565	1 435	21,9	21,0	88	1,3	1,2	64	1,0	1,0	739	11,3	9,2				
Surveillants	1 838	715	38,9	47,6	35	1,9	0,8	22	1,2	1,4	235	12,8	12,8				
Contremaîtres	563	73	13,0	10,8	9	1,6	3,2	3	0,5	0,8	49	8,7	7,5				
Personnel administratif et de bureau principal	6 091	3 729	61,2	60,9	89	1,5	1,3	109	1,8	1,4	1 218	20,0	16,6				
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 152	319	27,7	23,1	18	1,6	1,4	7	0,6	0,9	75	6,5	5,5				
Travailleurs qualifiés et artisans	5 750	191	3,3	3,4	182	3,2	2,7	61	1,1	0,9	524	9,1	9,8				
Personnel de bureau	36 765	23 180	63,0	63,9	610	1,7	1,6	691	1,9	1,4	6 181	16,8	15,9				
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6 792	4 433	65,3	66,4	215	3,2	2,9	85	1,3	0,8	1 084	16,0	20,7				
Travailleurs manuels spécialisés	30 247	3 607	11,9	10,7	957	3,2	2,8	368	1,2	1,2	5 089	16,8	15,9				
Autre personnel de la vente et des services	14 141	3 779	26,7	34,3	100	0,7	1,6	32	0,2	0,6	3 120	22,1	11,5				
Autres travailleurs manuels	2 880	251	8,7	7,4	188	6,5	6,6	27	0,9	1,0	229	8,0	5,1				
Nombre total de salariés	131 942	48 978	37,1	36,9	2 653	2,0	2,0	1 686	1,3	1,2	22 010	16,7	15,0				

Tableau 5
Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles		
	Nbre	Total	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
			2006	2006	2005	2006	2006	2005	2006	2006	2005	2006	2006	2005	2006	2006	2005
Cadres supérieurs	5 249		1 119	21,3	20,9	39	0,7	0,7	130	2,5	2,5	267	5,1	5,2			
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	70 368		30 429	43,2	43,0	717	1,0	1,0	1 861	2,6	2,5	8 610	12,2	11,5			
Professionnels	90 265		41 380	45,8	45,4	869	1,0	0,9	1 997	2,2	2,2	18 996	21,0	19,9			
Personnel semi-professionnel et technique	47 247		9 110	19,3	18,9	744	1,6	1,6	985	2,1	2,1	4 845	10,3	8,6			
Surveillants	21 697		13 130	60,5	61,9	379	1,7	1,7	600	2,8	2,7	3 385	15,6	15,2			
Contremaîtres	10 355		630	6,1	5,5	258	2,5	2,7	294	2,8	3,2	637	6,2	6,1			
Personnel administratif et de bureau principal	37 885		29 129	76,9	78,3	594	1,6	1,6	1 121	3,0	3,0	7 566	20,0	19,3			
Personnel spécialisé de la vente et des services	6 126		1 560	25,5	25,5	113	1,8	1,8	90	1,5	1,9	402	6,6	6,2			
Travailleurs qualifiés et artisans	55 921		1 895	3,4	3,3	1 443	2,6	2,5	1 577	2,8	2,9	4 524	8,1	7,8			
Personnel de bureau	198 440		131 584	66,3	66,5	3 489	1,8	1,7	6 954	3,5	3,4	34 850	17,6	17,3			
Personnel intermédiaire de la vente et des services	33 545		22 393	66,8	67,1	701	2,1	2,0	537	1,6	1,6	4 814	14,4	14,1			
Travailleurs manuels spécialisés	88 517		10 511	11,9	11,8	2 398	2,7	2,7	2 101	2,4	2,5	10 195	11,5	10,9			
Autre personnel de la vente et des services	25 771		7 076	27,5	29,0	282	1,1	1,5	196	0,8	1,2	4 331	16,8	8,2			
Autres travailleurs manuels	6 824		801	11,7	11,2	338	5,0	4,8	219	3,2	3,3	692	10,1	8,3			
Nombre total de salariés	698 210		300 747	43,1	43,3	12 364	1,8	1,8	18 662	2,7	2,7	104 114	14,9	14,1			

Tableau 4

Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire (1987, 2001, 2005 et 2006)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Halifax	41,2	46,2	47,6	47,0	0,5	1,0	1,4	1,3	1,6	3,4	4,7	4,8	1,9	4,1	5,1	4,7
Montréal	39,0	45,6	44,2	43,5	0,3	0,5	0,5	0,5	1,1	1,3	1,5	1,5	3,0	5,5	8,3	9,2
Toronto	47,1	46,9	45,2	45,1	0,6	0,9	1,0	1,0	1,5	1,9	2,5	2,7	12,0	23,6	28,1	28,9
Winnipeg	32,7	38,2	38,0	36,8	0,8	4,1	5,3	5,4	1,8	3,4	3,9	3,4	2,9	6,6	7,9	8,4
Regina	42,9	52,4	52,6	49,7	0,4	2,0	2,4	2,6	2,4	4,4	5,5	4,7	1,6	4,0	3,9	3,7
Calgary	47,6	46,8	46,2	45,7	0,5	1,8	2,0	2,0	1,9	3,2	3,5	3,2	5,6	9,9	13,2	14,2
Edmonton	44,5	41,7	41,8	41,0	0,7	2,3	2,7	2,5	2,0	2,9	3,1	3,2	4,4	9,2	11,0	12,1
Vancouver	40,4	43,4	41,6	41,7	0,5	1,5	1,8	1,8	1,5	2,6	3,0	2,8	7,9	22,4	26,2	28,1
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	47,8	48,2	49,2	0,6	3,1	3,9	3,9	1,0	2,3	2,1	1,9	0,7	0,7	0,9	0,9
Île-du-Prince-Édouard	38,0	48,9	40,6	37,6	0,2	0,4	0,7	0,7	1,2	2,2	2,7	2,6	1,0	0,8	0,5	0,5
Nouvelle-Écosse	34,4	48,8	49,2	49,3	0,4	0,8	1,2	1,1	3,5	3,5	4,3	4,2	1,3	3,3	3,7	3,6
Nouveau-Brunswick	32,2	51,8	52,3	52,3	0,4	0,9	0,9	0,9	1,8	2,5	3,2	3,2	1,1	1,6	2,0	2,0
Québec	39,8	44,9	43,4	42,6	0,4	0,7	0,7	0,7	1,1	1,3	1,5	1,4	2,6	4,7	6,5	7,3
Ontario	44,2	46,2	44,8	44,7	0,7	1,1	1,3	1,3	1,6	2,2	2,8	2,9	7,3	16,3	19,6	20,4
Manitoba	30,5	37,5	35,8	35,5	1,0	4,5	5,4	5,7	1,7	3,4	3,5	3,3	2,6	5,6	6,5	7,3
Saskatchewan	35,1	42,3	40,0	39,6	1,4	5,3	6,3	6,6	1,8	3,3	3,6	3,3	1,2	3,2	2,9	2,7
Alberta	45,3	44,9	43,1	42,9	0,7	2,1	2,5	2,4	1,9	3,1	3,3	3,2	4,0	8,4	10,6	11,7
Colombie-Britannique	41,5	44,3	44,5	45,0	0,7	1,7	1,9	1,9	1,7	2,7	3,0	2,9	6,2	17,5	20,8	22,2
Yukon	31,4	57,6	51,2	50,2	3,8	5,7	5,0	4,9	0,8	2,6	4,1	3,1	1,4	4,3	5,5	6,1
Territoires-du-Nord-Ouest	21,9	31,8	27,0	25,2	9,6	16,1	16,7	15,8	1,4	1,0	1,8	2,3	2,5	3,0	4,5	6,3
Nunavut	S/O	S/O	36,6	25,0	S/O	S/O	31,7	26,7	S/O	S/O	2,0	2,8	S/O	S/O	5,9	6,7
Canada	40,9	44,9	43,3	43,1	0,7	1,6	1,8	1,8	1,6	2,3	2,7	2,7	5,0	11,7	14,1	14,9

Tableau 3

Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire au 31 décembre 2006

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Halifax	8 121	4 301	3 820	107	58	49	389	228	161	385	185	200
Montréal	93 097	52 607	40 490	475	243	232	1 366	739	627	8 597	4 833	3 764
Toronto	194 306	106 737	87 569	1 952	976	976	5 167	2 814	2 353	56 240	28 449	27 791
Winnipeg	22 586	14 275	8 311	1 225	742	483	776	523	253	1 886	1 151	735
Regina	3 131	1 576	1 555	81	39	42	146	61	85	117	56	61
Calgary	35 979	19 544	16 435	713	341	372	1 158	603	555	5 092	2 613	2 479
Edmonton	20 324	11 986	8 338	516	285	231	657	377	280	2 462	1 371	1 091
Vancouver	56 611	32 997	23 614	1 004	602	402	1 605	934	671	15 924	8 243	7 681
Régions métropolitaines de recensement	434 155	244 023	190 132	6 073	3 286	2 787	11 264	6 279	4 985	90 703	46 901	43 802
Terre-Neuve-et-Labrador	7 554	3 839	3 715	297	158	139	144	80	64	67	33	34
Île-du-Prince-Édouard	1 369	854	515	10	4	6	36	15	21	7	4	3
Nouvelle-Écosse	14 624	7 412	7 212	163	89	74	611	321	290	522	248	274
Nouveau-Brunswick	13 493	6 438	7 055	122	59	63	433	226	207	271	137	134
Québec	126 600	72 694	53 906	870	461	409	1 805	988	817	9 218	5 216	4 002
Ontario	313 631	173 537	140 094	4 059	2 221	1 838	9 084	4 996	4 088	64 024	33 057	30 967
Manitoba	29 460	19 012	10 448	1 683	1 046	637	958	654	304	2 137	1 347	790
Saskatchewan	14 540	8 781	5 759	954	699	255	473	254	219	397	235	162
Alberta	71 803	40 990	30 813	1 721	904	817	2 302	1 298	1 004	8 399	4 539	3 860
Colombie-Britannique	73 686	40 552	33 134	1 388	707	681	2 135	1 144	991	16 357	8 057	8 300
Yukon	426	212	214	21	6	15	13	6	7	26	17	9
Territoires-du-Nord-Ouest	853	638	215	135	77	58	20	15	5	54	43	11
Nunavut	180	135	45	48	26	22	5	4	1	12	8	4
Canada*	698 210	397 463	300 747	12 364	7 087	5 277	18 662	10 500	8 162	104 114	54 894	49 220

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux/territoriaux.

Tableau 2 (suite)
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2005 et 2006)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	49,2	49,1	2,3	2,6	2,3	2,4	4,7	5,9
Entreposage	24,9	25,5	2,1	2,1	2,7	2,7	5,0	5,2
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	52,8	52,7	1,6	1,6	2,4	2,4	12,0	14,5
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	48,7	51,2	0,0	0,0	0,0	0,8	16,2	17,6
Autres activités d'investissement financier	52,2	52,3	1,4	1,5	4,8	4,3	11,8	13,3
Caisse de retraite	41,0	41,1	0,0	0,8	0,0	2,6	0,0	23,0
Activités liées à l'immobilier	44,4	45,1	0,8	0,7	0,8	0,7	29,6	31,3
Architecture, génie et services connexes	23,6	24,4	3,0	3,0	4,1	3,5	15,7	17,3
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	21,1	22,1	0,0	0,0	2,2	0,0	2,2	1,3
Services de recherche et de développements scientifiques	S/O	16,0	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	0,0
Services de préparation de voyages et de réservation	66,1	64,5	1,0	1,2	3,8	9,4	22,0	18,3
Services d'enquêtes et de sécurité	27,6	26,4	0,7	0,5	0,7	0,4	6,8	17,5
Compagnies d'arts d'interprétation	41,8	47,4	0,7	1,0	1,8	1,4	6,4	8,6
Établissements du patrimoine	60,3	61,2	2,5	2,4	4,5	4,1	4,1	5,1
Autres services de divertissements et de loisirs	48,7	50,2	0,6	0,0	0,3	0,3	5,5	6,9
Services de protection fédéraux	42,3	44,3	0,5	0,0	2,3	1,3	6,6	8,9
Affaires étrangères et aide internationale	65,1	68,0	1,3	0,8	2,3	2,8	15,8	12,4
Autres services de l'administration publique fédérale	58,9	59,6	2,3	2,5	4,3	4,1	10,0	10,5
Autres	30,7	30,2	2,3	2,3	2,4	2,3	8,3	11,8
Tous les secteurs	43,3	43,1	1,8	1,8	2,7	2,7	14,1	14,9

Tableau 2 (suite)
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2005 et 2006)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Transport du pétrole brut par oléoduc	24,3	26,6	1,7	2,0	1,5	1,4	8,3	10,3
Transport du gaz naturel par gazoduc	29,1	28,6	2,8	3,0	3,1	2,7	10,6	10,2
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	9,0	10,2	1,5	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Transport par eau de tourisme et d'agrément	S/O	82,5	S/O	0,7	S/O	2,1	S/O	22,4
Activités de soutien au transport aérien	27,9	28,0	1,9	1,9	1,7	1,6	15,7	14,5
Activités de soutien au transport ferroviaire	42,6	42,5	0,4	2,0	1,8	2,3	5,1	15,0
Activités de soutien au transport par eau	12,1	10,2	2,9	3,1	3,7	3,6	11,1	13,3
Intermédiaires en transport de marchandises	24,2	15,1	4,2	1,1	1,4	0,6	6,6	3,2
Autres activités de soutien au transport	21,0	21,0	2,5	3,2	1,7	2,0	3,3	3,8
Transports	25,3	25,4	2,3	2,4	2,4	2,3	9,1	9,4
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	19,8	18,5	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,3
Activités de soutien aux cultures agricoles	28,3	24,5	1,1	0,8	0,7	0,6	1,2	1,0
Extraction de pétrole et de gaz	15,0	14,3	8,3	8,2	4,4	4,1	2,2	3,1
Extraction de minerais métalliques	14,0	15,8	18,1	18,9	3,1	2,7	2,6	2,4
Production, transport et distribution d'électricité	20,7	20,1	1,0	1,1	2,7	2,4	9,6	9,1
Gestion de construction	35,0	36,0	0,9	1,2	1,5	0,9	6,2	8,1
Fabrication d'aliments pour animaux	24,0	24,4	1,2	1,5	0,8	1,2	1,2	1,9
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	27,8	31,0	2,1	2,3	3,9	4,5	3,8	4,7
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	42,4	43,4	27,0	28,0	1,5	1,6	7,0	7,2
Fabrication d'autres aliments	28,3	21,7	1,1	2,4	0,7	0,8	1,2	15,0
Fabrication de produits chimiques de base	25,6	25,0	0,7	0,9	3,0	2,5	5,7	5,9
Forgeage et estampage	29,3	31,8	3,5	4,2	2,2	2,2	9,7	9,6
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	4,9	6,3	0,0	1,3	0,0	3,8	0,0	35,4
Fabrication de produits aéronautiques et de leur pièces	17,7	16,5	0,1	3,3	0,0	1,1	0,0	12,1

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2005 et 2006)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Autorités monétaires - banque centrale	53,3	52,6	1,1	1,1	2,6	2,3	11,5	12,7
Intermédiation financière par le biais de dépôts	69,0	68,5	1,3	1,3	3,3	3,4	22,9	23,6
Banques	68,9	68,4	1,3	1,3	3,3	3,4	22,8	23,5
Services postaux	44,7	45,3	1,6	1,6	4,2	3,9	9,5	9,9
Messageries	25,9	26,5	2,2	2,3	2,8	2,8	20,1	21,0
Services locaux de messagers et de livraison	31,5	30,9	1,9	1,9	1,2	1,4	27,6	28,4
Radiodiffusion et télédiffusion	42,8	42,8	1,2	1,3	2,1	2,2	6,6	8,2
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	34,6	40,2	2,1	1,3	1,6	2,0	16,0	8,9
Télécommunications	42,6	41,0	1,2	1,3	1,8	1,8	12,9	13,6
Services d'information	34,5	35,0	0,6	0,5	1,8	1,8	11,7	12,5
Communications	40,8	40,6	1,5	1,5	2,6	2,5	12,6	13,2
Transport aérien régulier	41,4	41,7	2,0	2,1	1,7	1,6	12,4	12,9
Transport aérien non régulier	31,6	31,5	5,6	5,1	0,5	0,7	6,5	7,9
Transport ferrovier	12,2	12,7	2,9	2,9	3,9	3,6	6,5	6,5
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	16,8	16,4	2,4	2,3	1,4	1,2	3,0	3,0
Transport sur les eaux intérieures	23,2	24,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Transport par camion de marchandises diverses	15,9	16,0	2,0	1,9	2,3	2,3	6,2	6,8
Transport par camion de marchandises spéciales	17,2	16,9	2,5	3,0	2,6	2,6	5,4	6,1
Services urbains de transport en commun	21,2	23,6	2,3	2,7	1,6	2,1	3,3	3,8
Transport interurbain et rural par autocar	13,6	13,6	2,5	2,6	4,7	4,3	10,3	10,0
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	58,8	59,0	1,4	1,5	2,0	2,0	7,0	7,8
Services d'autobus nolisés	S/0	9,7	S/0	0,0	S/0	0,0	S/0	3,2
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	24,0	23,0	3,5	3,2	2,7	2,3	10,8	12,0

Tableau 1 (suite)
Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur au 31 décembre 2006

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Forgeage et estampage	689	470	219	29	19	10	15	11	4	66	43	23
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	158	148	10	2	2	0	6	6	0	56	52	4
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	1 439	1 201	238	48	37	11	16	14	2	174	141	33
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	574	292	282	15	5	10	14	4	10	34	15	19
Entreposage	7 669	5 714	1 955	164	123	41	206	159	47	395	282	113
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	3 937	1 863	2 074	63	32	31	95	50	45	572	282	290
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	125	61	64	0	0	0	1	0	1	22	11	11
Autres activités d'investissement financier	1 693	808	885	26	11	15	72	23	49	226	89	137
Caisse de retraite	392	231	161	3	1	2	10	2	8	90	45	45
Activités liées à l'immobilier	537	295	242	4	1	3	4	1	3	168	81	87
Architecture, génie et services connexes	4 433	3 351	1 082	131	107	24	155	125	30	767	596	171
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	77	60	17	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Services de recherche et de développements scientifiques	119	100	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services de préparation de voyages et de réservation	3 724	1 323	2 401	44	11	33	349	168	181	682	269	413
Services d'enquêtes et de sécurité	22 279	16 398	5 881	112	79	33	86	68	18	3 904	3 015	889
Compagnies d'arts d'interprétation	513	270	243	5	1	4	7	4	3	44	25	19
Établissements du patrimoine	1 274	494	780	30	14	16	52	27	25	65	36	29
Autres services de divertissements et de loisirs	333	166	167	0	0	0	1	0	1	23	15	8
Services de protection fédéraux	237	132	105	0	0	0	3	2	1	21	10	11
Affaires étrangères et aide internationale	250	80	170	2	1	1	7	4	3	31	7	24
Autres services de l'administration publique fédérale	2 543	1 027	1 516	64	28	36	105	42	63	268	114	154
Autres	81 536	56 898	24 638	1 838	1 355	483	1 895	1 307	588	9 598	6 658	2 940
Tous les secteurs	698 210	397 463	300 747	12 364	7 087	5 277	18 662	10 500	8 162	104 114	54 894	49 220

Tableau 1 (suite)
Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur au 31 décembre 2006

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	3 050	2 348	702	98	75	23	70	60	10	367	255	112
Transport du pétrole brut par oléoduc	1 306	959	347	26	23	3	18	17	1	135	83	52
Transport du gaz naturel par gazoduc	3 092	2 209	883	94	71	23	83	69	14	314	184	130
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	49	44	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Transport par eau de tourisme et d'agrément	143	25	118	1	0	1	3	0	3	32	0	32
Activités de soutien au transport aérien	20 241	14 574	5 667	389	272	117	314	253	61	2 931	1 898	1 033
Activités de soutien au transport ferroviaire	306	176	130	6	2	4	7	5	2	46	26	20
Activités de soutien au transport par eau	9 233	8 288	945	282	256	26	329	316	13	1 228	1 113	115
Intermédiaires en transport de marchandises	524	445	79	6	3	3	3	2	1	17	10	7
Autres activités de soutien au transport	658	520	138	21	17	4	13	11	2	25	22	3
Transports	192 799	143 842	48 957	4 537	3 355	1 182	4 364	3 569	795	18 191	12 152	6 039
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	292	238	54	0	0	0	5	5	0	1	1	0
Activités de soutien aux cultures agricoles	1 313	991	322	10	7	3	8	6	2	13	3	10
Extraction de pétrole et de gaz	196	168	28	16	9	7	8	8	0	6	5	1
Extraction de minerais métalliques	3 675	3 093	582	693	589	104	98	88	10	89	76	13
Production, transport et distribution d'électricité	16 100	12 867	3 233	172	134	38	387	342	45	1 465	1 171	294
Gestion de construction	433	277	156	5	3	2	4	2	2	35	21	14
Fabrication d'aliments pour animaux	2 090	1 580	510	32	26	6	26	19	7	39	30	9
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	1 803	1 244	559	42	30	12	81	60	21	84	46	38
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	318	180	138	89	52	37	5	5	0	23	16	7
Fabrication d'autres aliments	1 065	834	231	26	25	1	38	35	3	160	100	60
Fabrication de produits chimiques de base	1 256	942	314	11	8	3	31	27	4	74	61	13

Tableau 1
Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur au 31 décembre 2006

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Autorités monétaires - banque centrale	1 164	552	612	13	8	5	27	14	13	148	80	68
Intermédiation financière par le biais de dépôts	197 210	62 168	135 022	2 623	546	2 077	6 709	2 089	4 620	46 472	17 416	29 056
Banques	198 374	62 740	135 634	2 636	554	2 082	6 736	2 103	4 633	46 620	17 496	29 124
Services postaux	59 825	32 746	27 079	966	434	532	2 362	1 414	948	5 952	3 648	2 304
Messageries	20 911	15 376	5 535	487	333	154	591	440	151	4 399	3 212	1 187
Services locaux de messagers et de livraison	8 764	6 056	2 708	163	113	50	125	92	33	2 490	1 889	601
Radiodiffusion et télédiffusion	26 658	15 253	11 405	347	168	179	578	391	187	2 185	1 083	1 102
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	4 372	2 615	1 757	57	27	30	86	52	34	387	219	168
Télécommunications	104 420	61 579	42 841	1 330	747	583	1 915	1 126	789	14 223	8 498	5 725
Services d'information	551	358	193	3	1	2	10	6	4	69	39	30
Communications	225 501	133 983	91 518	3 353	1 823	1 530	5 667	3 521	2 146	29 705	18 588	11 117
Transport aérien régulier	45 607	26 606	19 001	948	488	460	736	450	286	5 893	3 087	2 806
Transport aérien non régulier	5 966	4 084	1 882	306	194	112	39	29	10	472	314	158
Transport ferrovier	30 051	26 239	3 812	858	765	93	1 082	993	89	1 941	1 575	366
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	5 102	4 263	839	115	77	38	59	53	6	155	115	40
Transport sur les eaux intérieures	270	203	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transport par camion de marchandises diverses	45 051	37 839	7 212	865	731	134	1 037	875	162	3 045	2 374	671
Transport par camion de marchandises spéciales	9 808	8 146	1 662	291	253	38	254	218	36	597	460	137
Services urbains de transport en commun	914	698	216	25	18	7	19	16	3	35	29	6
Transport interurbain et rural par autocar	3 152	2 722	430	82	75	7	136	117	19	316	294	22
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	8 152	3 342	4 810	123	34	89	162	85	77	638	309	329
Services d'autobus nolisés	124	112	12	0	0	0	0	0	0	4	4	0

Tableau 5	Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'Etat selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)
Tableau 6	Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'Etat selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)
Tableau 7	Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'Etat selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)
Tableau 8	Cessations d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'Etat selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)
Tableau 9	Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'Etat selon le groupe désigné et le secteur (2005 et 2006)
Tableau 10	Salariés occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'Etat selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2006
Tableau 11	Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'Etat selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2006

Annexe B : Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État

Conformément à l'article 20 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre du Travail doit, chaque année, déposer au Parlement un regroupement et une analyse de tous les rapports des employeurs sous réglementation fédérale et des sociétés d'État reçus en vertu des exigences de la Loi.

Il s'agit de la vingtième année consécutive au cours de laquelle un regroupement des rapports soumis par les employeurs sous réglementation fédérale et les sociétés d'État a été rendu disponible. Ce regroupement comprend des tableaux détaillés pour 2006, ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2001, 2005 et 2006.

Les tableaux 1 à 8 dans cette annexe représentent des données regroupant les salariés qui occupent un poste permanent à temps plein, à temps partiel et temporaire. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés et leur part de recrutements, promotions et cessations d'emploi. Il ne comprend que les travailleurs permanents (à temps plein et à temps partiel). Les tableaux 10 et 11 représentent des données sur les échelles salariales des employés aux postes permanents à temps plein et à temps partiel respectivement.

Veuillez vous reporter à l'annexe A pour voir la liste complète des employeurs compris dans le regroupement de 2006.

Liste des tableaux

Tableau 1	Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2006
Tableau 2	Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2005 et 2006)
Tableau 3	Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire au 31 décembre 2006
Tableau 4	Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire (1987, 2001, 2005 et 2006)

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur					
Total	F	A	PH	MV	ICB
243	A	Z	D*	C	5
135	A	Z	D*	A	5
537	A	A*	D*	B	5
1 276	C	C	C	A	4
192	A	Z	C*	A	5
291	D	A*	A	D*	5
196	D	A	A*	A*	4
315	C	A*	C*	D*	5

SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (SUCCURSALE CANADA)

SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE

STANDARD AERO LTD.

TÉLÉFILM CANADA

THOMPSONS LTD.

TOTAL OILFIELD RENTALS, A DIVISION OF TOTAL ENERGY SERVICES LTD.

ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES, A CAMECO COMPANY

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICB : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur						Total	F	A	PH	MV	ICR
						295	D	Z	D*	D*	5
					HENSALL DISTRICT CO-OPERATIVE INC.	163	C*	D*	Z	Z	3
					IMP GROUP LIMITED - AEROSPACE DIVISION	158	D	D*	A*	B	5
					INTEK COMMUNICATIONS INC.	122	C	D*	Z	A	5
					INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	677	C	D	C*	C	4
					JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	237	A	Z	D*	A	4
					L'ADMINISTRATION CANADIENNE DE LA SÛRETÉ DU TRANSPORT AÉRIEN	293	D	C	D*	D*	5
					LANDMARK FEEDS INC.	219	B				5
					L'OFFICE D'INVESTISSEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA	155	D	D*	D*	C*	4
					LOUIS DREYFUS CANADA LTD.	341	C	B*	D*	B*	5
					MASTEFEEDES INC.	1 655	A	B	C	A	5
					MBNA CANADA BANK	616	B	Z	C*	A	4
					MDS NORDION	689	B	B	C	B	5
					MONNAIE ROYALE CANADIENNE	158	A	A*	A*	A*	5
					MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	253	A	A*	D*	C*	5
					MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	234	A	B*	A	A	5
					NATURE'S PATH FOODS INC.	135	A	D*	Z	A	3
					NEW-LIFE MILLS LIMITED	214	C	D*	D*	D*	3
					OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	217	A	A	C*	B	4
					ONTARIO POWER GENERATION	11 454	C	A	D	B	5
					PARRISH & HEIMBECKER, LIMITED	879	C	C	B	D	4
					PATERSON GLOBALFOODS INC.	265	D	C*	C*	D*	3
					PENSKE LOGISTICS LLC	316	C	A	C*	A	5
					PLB INTERNATIONAL INC.	112	A	Z	A*	D*	4
					PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	104	C	A*	D*	A	4
					PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD	173	B	A*	D*	A	5
					RIDLEY INC.	301	C	D*	D*	B	4
					ROGERS FOODS LTD.	107	C	D*	A*	A	5
					SANDER GEOPHYSICS LIMITED	124	C	Z	D*	A	5
					SASKATCHEWAN WHEAT POOL INC.	1 252	C	C	C	C	5
					SHUR-GAIN, A MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	829	C	D*	C*	C*	3
					SMUCKER FOODS OF CANADA CO.	457	A	D*	D*	B	5
					SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 769	A	A	B	A	5
					SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	658	B	D*	C	B	5
					SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	1 231	A	C	C	C	5
					SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	373	A	A	A	A	5

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

AUTRES SECTEURS					
ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.					
5	C	B	A	B	610
4	A	C	D	A	1 686
3	C	D*	A	C*	264
5	C	C	C	C	2 411
5	A	A	A	A	3 724
4	C	A	D*	A	382
5	C				505
5	A	A	A	A	1 693
4	D	Z	Z	A*	77
4	D	C	C	C	212
4	C	A	C	B	2 070
4	C	B	C	B	3 637
4	B	B	B	Z	1 834
4	D	D*	Z	C*	171
4	D				119
4	C	D*		A*	202
4	C	C	C*	C	1 313
4	C	A*	A	A	123
5	A	D*	B*	A	250
5	C	A	B	A	1 340
5	A	D	D	D	425
5	A	B*	A	A	385
5	B	B	B	B	1 459
5	A	A	A	A	197
5	B	C*	D*	B	433
5	D	D*	D*	D	131
4	C	D*	A	C	320
5	C	A*	A*	C	175
5	B	B	A	B	4 022
5	A	B	A	A	1 051
4	D	Z	D*	D	165
5	C	C	C	C	2 795
1	C	D*	D*	C	15 291
5	A	A	A*	C	325
5	Z	D*		C	97
GRAIN MILLERS CANADA CORP.					
GENERAL ELECTRIC CANADA					
GARDA DU CANADA					
G4S CASH SERVICES (CANADA) LTD.					
FUGRO AIRBORNE SURVEYS CORP. / FUGRO AVIATION CANADA LIMITED					
EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA					
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE					
DOVER INDUSTRIES LIMITED					
DAWN FOOD PRODUCTS LIMITED, CANADA					
CWS LOGISTICS LTD.					
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LTÉE					
CONSEIL DES ARTS DU CANADA					
COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON					
COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE					
COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ					
CEVA LOGISTICS					
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL					
CASCADIA TERMINAL					
CARGILL LIMITÉE					
CAN-OAT MILLING INC.					
CANADIAN LIGHT SOURCE INC.					
CANADA MALTING COMPANY LTD.					
CAMECO CORPORATION					
BRUCE POWER L.P.					
BRINK'S CANADA LIMITED					
BRETT-YOUNG SEEDS LIMITED PARTNERSHIP					
BIOREX INC.					
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA					
ATCO FRONTIER CORPORATION					
AREVA RESOURCES CANADA INC.					
AMEX CANADA INC.					
AGRICORE UNITED					
AGRI BRANDS PURINA CANADA INC.					
AEROGUARD EASTERN LTD., AEROGUARD COMPANY LTD.					

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur		Total	F	A	PH	MV	IGR
MACCAM TRANSPORT LTD.	114	C*	D*	Z	D*		5
MERCURY TANK LINES LIMITED	33	B	A*	Z	Z		5
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	83	B	A*	D*	C*		5
NORTH STAR TRANSPORT LTD	54	C	Z	D*	Z		5
OIL & INDUSTRY SUPPLIERS (CANADA) LTD	42	D*	A*	Z	Z		5
OIL & INDUSTRY SUPPLIERS LTD	74	D*	A*	Z	C*		5
PETROLEUM DISTRIBUTION RESOURCES LTD.	27	D*	Z	Z	D*		5
PROVIMAR CONTRACT LOGISTICS	56	D*	A*	Z	Z		5
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT INC	78	C	Z	Z	Z		5
VA ROSS	16	D*	Z	Z	Z		5
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	330	C	A*	D*	B		5
TST SOLUTIONS L.P.	986	C	A	A	B		3
UNITED AIRLINES, INC.	175	A	A*	D*	B		5
UPPER LAKES SHIPPING INC.	370	C	D*	D*	C*		5
US AIRWAYS GROUP, INC.	123	A	Z	Z	A		5
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	355	C	A	C*	C		4
VERREULT NAVIGATION INC.	125	D*	Z	D*	Z		4
VERSPEETEN CARTAGE LTD.	295	D	D*	C*	B		3
VIA RAIL CANADA INC.	3 335	C	B	C	C		5
VIA HELICOPTERS LTD.	202	D	D*	D*	D*		4
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	295	D	B	D*	B		4
WARREN GIBSON LIMITED	562	D	A	C*	C		5
WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	301	C	A	C*	D*		4
WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	128	C	A*	Z	B		4
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	550	C	C	A	D		5
WESTCOAST ENERGY INC.	801	C	A	A	A		5
WESTERN STEVEDORING COMPANY LTD.	150	C	A*	D*	C		5
WESTJET AIRLINES LTD.	5 678	A	A	C	B		4
WESTSHORE TERMINALS LIMITED PARTNERSHIP	185	C	Z	D*	D*		4
WILLS TRANSFER LIMITED	131	C					5
WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	129	B	A*	C*	C*		5
WITHERS L.P.	175	C	C*	A*	D*		3
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES, INC.	474	B	Z	Z	B		5
XTL TRANSPORT INC.	152	A	A*	Z	C		4
YELLOW TRANSPORTATION, INC.	271	B	B*	D*	C		5
ZOOM AIRLINES INC.	339	B			D*		3

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; IGR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur						Total	F	A	PH	MV	ICR
L	TRANSPORT TFI 14 S.E.C. (TRANSPORT NORDIQUE)	109	C	A*	D*	Z	5				5
	TRANSPORT TFI 15 S.E.C. (TRANSPORT GRÉGOIRE)	400	D	D*	D*	D*	5				5
	TRANSPORT TFI 16 S.E.C.	193	D	Z	D*	A*	4				4
	TRANSPORT TFI 17 LP.	245	C	D*	Z	C	2				2
	TRANSPORT TFI 19 S.E.C (DUROCHE INTERNATIONAL)	123	C*	Z	Z	Z	5				5
	TRANSPORT TFI 3, S.E.C.	80	B	A*	C*	B	5				5
	TRANSPORT TFI 5 S.E.C. (TRANSPORT KINGSWAY)	853	C	A*	B	C	3				3
	TRANSPORT TFI 5 SEC (SELECT)	171	C	Z	D*	C	4				4
	TRANSPORT TFI 6 S.E.C. (TRANSPORT BESNER)	177	C	D*	B*	D*	5				5
	TRANSPORT TFI-6 S.E.C. (DIVISION FORTIER)	218	C	D*	D*	Z	2				2
	TRANSFREIGHT INC.	387	C	A*	C*	A	5				5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	160	C	A*	D*	D*	5				5
	TRANSIT WINDSOR	266	B	D*	A	A	5				5
	TRANSPORT BERNIERES INC. (GROUPE BERNIERES)	200	D	Z	Z	A*	5				5
	TRANSPORT BOURRET INC.	322	C	Z	D*	D*	4				4
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	211	C	Z	Z	Z	4				4
	TRANSPORT GILMYR INC.	187	C				5				5
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	224	Z	D*	D*	C*	5				5
	TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	266	C	A*	D*	D*	5				5
	TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC.	291	D	A*	D*	C	5				5
	TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	214	D	C*	Z	D*	4				4
	TRANSPORT MIDLAND LIMITEE	165	C	C*	C	B	4				4
	TRANSPORT MORNEAU INC.	360	C	D*	D*	Z	4				4
	TRANSPORT QUIK X INC.	252	B	A*	D*	C	5				5
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	509	D*	D*	Z	Z	4				4
	TRANSPORT THOM LTÉE	62	D*	Z	B*	A*	2				2
	TRANSPORT W. J. DEANS INC.	82									
	TRANSX LTD.	1 295	C	A	D	C	5				5
	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	298	C	A*	C*	C	3				3
	TRENTWAY-WAGAR INC.	933	C	A	C	B	5				5
F	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. - Total	1 028	D	B	C	D					
	A.B. SLAG ENTERPRISES	0									
	ADBY TRANSPORT LIMITED	137	D	B*	D*	A	5				5
	BARTLETT TRANSPORT LIMITED	41	D*	Z	Z	Z	5				5
	COLUMBIA RIVER RELOAD LTD.	11	Z	Z	Z	A*	5				5
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	262	C	A*	C*	C*	5				5
ICR : Indice de conformité du rapport.											
2006, F : Femmes, A : Autochtones, PH : Personnes handicapées, MV : Minorités visibles,											
Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre											

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur						Total	F	A	PH	MV	ICR
						234	C	A	A	A*	5
						496	D	B*	D*	C	5
						630	D	A*	C*	B	5
G						112	C				5
						603	C	A	D*	C	5
L						315	C	D*	D*	C*	1
						719	B	A	D*	D	4
J						1 117	A	D*	Z	A	5
						679	A	A	C	D*	5
						1 374	B	C*	D*	C	5
						474	C	Z	D*	C	5
						156	C	A*	D*	C	4
						279	A	Z	D*	A	5
						528	C	A	C*	A	5
						110	A	Z	Z	Z	5
						204	D	D*	D*	C	4
						244	D	A	D*	D*	5
						220	C	A*	A*	Z	4
						265	C	B*	C	C	5
L, F						0					
						217	D	A	D*	D*	3
						153	B	C*	D*	C	4
						146	C	A*	A	A	5
						89	C	Z	D*	D*	5
						119	D	A*	A*	C	3
L						150	B	Z	Z	B	2
L						257	C	Z	Z	D*	2
						2 069	B	A	C	B	5
						4 750	C	C	D	C	
						429	C	B	B	D	4
						956	C	A	C	C	4
						177	C	A*	D*	C*	5
						104	C	Z	Z	Z	4
G						109	D*				5
						312	D	D*	D*	D*	3
						94	C				4

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur						Total	F	A	PH	MV	ICR
						658	C	C	C	D	4
						263	C	B	C*	A	5
						5	C	C	C	C	5
						288	C	D*	D*	C	5
						325	C	Z	Z	D*	5
						288	C	B	D*	D*	4
						193	B	Z	D*	D*	5
						277	C	D*	D*	D*	4
6						213	D	A*	C*	B	5
						124	C				5
						129	B	D*	D*	D*	5
						165	D	Z	Z	C	5
						260	B	D*	D*	C	2
						287	D	B	D*	C*	4
						2 816	A	C	D	A	5
						149	B	A*	A	C	5
						141	C	Z	Z	D*	2
						295	C	A	D*	Z	4
						466	C	B	C*	D	4
						200	D	A	A	C	5
						358	C	A*	A	D*	4
6						197	B				5
						85	C*	A*	Z	Z	5
6						7	A*				5
						564	B	B	D*	D*	5
						156	D	C*	D*	A*	5
						165	C*	A*	A*	D*	5
						316	C	A	C*	C*	5
						1 381	C	A	B	B	5
						225	D	B	C*	D*	3
						108	C	A*	D*	D*	3
						385	C	A*	C*	A	5
						302	C	B	B	D*	5
						171	D	D*	D*	B*	3
						1 398	C	A	C	C	5
						432	D	A*	Z	C	5

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre
2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles;
ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur					Total	F	A	PH	MV	ICR
					142	C	D*	D*	A*	4
					380	D	A	D*	D	4
					354	B	B*	B	C	5
					648	C	C	D*	D	4
					351	D	B	A	C	4
					432	C	A	C*	C	5
					138	B	A*	D*	D*	4
J					135	C	Z	Z	Z	3
G					186	C				5
					210	C	Z	D*	D*	5
					595	C	D*	C	B	5
					2 374	C	A	B	A	5
					207	B	A	Z	Z	5
					123	D*	D*	A*	Z	3
					102	D*	A*	D*	D*	3
					7 045	B	B	D	C	5
F					0					
					177	C*	D*	D*	C*	5
					367	C	C	D*	C	4
					91	C	A*	Z	Z	3
					170	C	D*	A	D*	5
					179	C	Z	D*	C*	5
F					0					
					182	B	A*	D*	A	5
					178	C	A*	A*	D*	5
					225	A	A*	D*	A	5
					1 243	B	C*	C	C	4
					127	C	A*	A*	C*	4
					281	C	A	A	C	5
					132	C	B	D*	D*	4
					124	C	B*	D*	D*	5
					176	B	B*	A*	B	5
					163	D	D*	Z	B	4
					169	D	B	Z	D*	5
					101	B	D*	D*	Z	5
					186	C	A*	A*	D*	5
Total						F	A	PH	MV	ICR

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur					
Total	F	A	PH	MV	ICR
233	B	A*	D*	D*	4
122	D	Z	D*	Z	5
132	D	A*	D*	D*	4
1212	B	A	C	C	4
1 867	D	B	C	C	5
303	C	B	D*	C	4
197	C*	A*	A	Z	5
117	B	A*	D*	Z	5
399	C	D*	D*	D*	5
526	C	A	A	C	4
620	C	D*	Z	D	2
522	C	A	A	A	5
123	C	A*	B*	A*	4
187	A	A*	D*	A	3
226	C	D*	A	D*	3
524	D	A	D*	B	4
133	C	D*	D*	C	5
104	B	B	Z	D*	3
348	B	Z	Z	A	4
112	A	D*	Z	A	5
154	C	A*	D*	D*	5
159	C	D*	C*	D*	5
110	C				5
347	C	A*	D*	A	5
290	A	Z	D*	A	5
143	C	D*	B*	D*	5
398	B	D*	A	C*	5
254	C	A*	A	C	5
105	C	D*	A*	Z	4
49	B	A*	C*	D*	5
4 415	B	A	C	C	5
99	C*	Z	D*	D*	5
101	C*	A*	A*	D*	5
231	D	Z	Z	Z	4
150	D	A*	A	A*	3
926	D	B	C	A	4

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre
2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles;
ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur						Total	F	A	PH	MV	ICR
						306	B	C*	D*	B	4
						1 476	C	B	D	A	5
						447	B	D*	D*	A	5
						421	C	D*	Z	Z	5
I						314	C	A*	C*	C	4
						597	C	C*	B	A	4
						205	C*	Z	Z	Z	4
						12 571	C	A	C	C	5
L						161	C	D*	D*	A	4
						291	C*	B*	D*	B	4
						299	C	A*	D*	C	4
						528	C	A	A	A	5
L, F						0					
						71	D	Z	Z	C*	4
						152	C	Z	A*	B	5
						1 916	C	B	C	B	4
						237	A	Z	Z	B	5
						175	C*	Z	Z	A*	4
						350	D	A*	Z	A	4
						830	D	B	C*	A	5
						124	C	D*	D*	D*	4
						99	D*	A*	C*	A*	2
J						409	C	A	D*	C	5
						130	D	Z	Z	Z	4
						169	A	D*	D*	C	5
						348	A	A*	D*	B	5
						153	D	A*	A*	A*	4
						952	B	C	C*	A	4
						200	C	B*	D*	C*	5
						1 110	D	A	C	C	5
						140	D	A*	D*	A*	4
						240	D	Z	D*	C*	5
						1 220	C	C	C	C	4
						807	C	D*	D*	C	4
V						90					
L						185	D	Z	Z	A	3

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur					
Total	E	A	PH	MV	ICR
288	C	B*	D*	D*	4
911	C	B	D	B	5
124	C				5
160	C	Z	Z	D*	4
235	C	Z	D*	B	5
221	D	A*	A	B*	5
224	D	A	C*	D*	5
152	C	A*	A	C*	4
263	A	B*	D*	A	5
146	D	Z	Z	Z	4
224	B	A*	D*	B	5
160	D	Z	D*	Z	4
242	C	B	D*	A*	5
113	D*	A*	A*	C*	4
1 098	C	A	A	C	5
960	B	D	C	B	5
49	C*	D*	Z	Z	4
115	C*	A*	D*	A*	3
399	C	D*	D*	C	3
304	C	A*	D*	B	5
249	C	Z	D*	C*	5
56	C	Z	Z	Z	4
116	C*	A*	Z	A	4
103	D*	D*	D*	D*	2
386	B	B	D*	D	4
1 391	C	A	C*	C	5
290	B	C	Z	D*	5
12 611	C	A	B	B	5
259	D	B	D*	C*	5
297	D	A*	Z	D*	4
155	B	C*	Z	D*	5
392	D	B	D*	B	5
536	C	B	B*	A	4
119	B	D*	D*	B	5
499	A	D*	Z	A	4
211	D	C*	D*	A	5

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre
2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles;
ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur						Total	F	A	PH	MV	ICR
						980	D	A	B	B	5
L						168886 CANADA INC.					
						3087-9449 QUÉBEC INC.	C	Z	D*	C	3
G						417 BUS LINE LTD.	A				5
						591182 ONTARIO LTD.	C	A*	D*	C*	4
						682439 ONTARIO INC.	D*	A	D*	C*	5
L						A.J. BUS LINES LTD.	A	A*	B*	D*	2
						ACROHELIPRO GLOBAL SERVICES INC	C	D*	D*	B	5
L						ACTIVE CANADA INC.	D	D*	Z	A	2
						ACTIVE TRANSPORT INC.	C*	A*	D*	D*	2
						ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	B	C*	C*	A	4
						ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	C	Z	D*	C*	4
						ADMINISTRATION PORTUAIRE DE VANCOUVER	A	B*	B*	C	5
						AÉROPORTS DE MONTRÉAL	C	A*	Z	C	4
						AIR CANADA	B	B	D	C	4
						AIR CREEBEC INC.	C	A	A*	D*	5
						AIR GEORGIAN LIMITED	D	A*	Z	C	5
						AIR INUIT LTÉE	C	B	D*	A	5
						AIR NORTH CHARTER & TRAINING LTD.	A	C*	D*	B	5
						AIR TINDI LTD	C	C	D*	A*	5
						AIR TRANSAT INC.	A	A	C*	C	5
						AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	C	D*	D*	B*	4
						AIRPORT TERMINAL SERVICES CANADIAN CO.	C	B	C*	B	5
						ALGOMA CENTRAL CORPORATION	C	C*	C	B	5
						ALLIANCE PIPELINE LTD.	B	A*	A	A	4
						ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	C	C	C	C	3
						ALPINE HELICOPTERS LTD.	C*	A*	Z	Z	4
						AL'S CARTAGE LTD.	C	C*	D*	Z	4
						AMERICAN AIRLINES, INC.	A	A*	A	A	5
J, L						AMJ CAMPBELL INC.	C	B	C*	D	2
						APEX MOTOR EXPRESS INC.	B	A*	D*	B	5
V						APPS CARTAGE INC.					
						ARMOUR TRANSPORT INC.	C	A*	A	B*	5
						ARMSTRONG GROUP LTD.	A	C*	D*	B	5
						ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	B	A*	C*	C	4
						ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	D	A	C	B	4
						ATLANTIC TOWING LIMITED	D*			Z	4

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre
 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles;
 ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
PELMOREX MEDIA INC.	354	A	A*	A	B	5
PERSONA COMMUNICATIONS CORP.	510	B	C*	C*	C*	5
PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	801	A	A	C	A	5
PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	10 567	C	A	C	A	5
RADIAN COMMUNICATION SERVICES (CANADA) LTD.	282	C	A*	D*	C	5
RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	208	B	A*	A*	A*	3
RADIO-ONDE INC.	120	C	D*	C*	Z	4
RAWLCO RADIO LTD.	214	B	A	A	D*	5
REUTERS CANADA LTD.	164	B	Z	Z	A	5
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	19 305	A	B	C	B	4
SENTREX COMMUNICATIONS CO.	156	D	Z	B*	C	5
SHAW COMMUNICATIONS INC.	8 190	C	B	C	A	5
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	59 737	A	B	C	B	5
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	7 455	A	A	C	C	5
STANDARD RADIO INC.	984	A	A	B	C	5
STRATOS WIRELESS INC.	245	B	D*	D*	D*	5
TBAYTEL	357	B	A*	A*	B	5
TÉLÉBEC S.E.C.	642	A	B*	C*	C*	5
TÉLÉGLOBE CANADA ULC	549	B	A*	D*	B	2
TELESAT CANADA	496	C	C*	C*	A	5
TELUS COMMUNICATIONS COMPANY	22 245	B	B	C	C	5
TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 715	A	D*	C	C	4
THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	154	C	A*	D*	C	5
TNT EXPRESS (CANADA) LTD.	124	C	Z	D*	B	5
TQS INC.	535	B	D*	D*	D*	5
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	8 764	C	A	D	A	4
VIDÉOTRON LTÉE	3 235	B	C*	C	D	5
VISTA BROADCAST GROUP INC.	147	B	B*	D*	D*	4
VONAGE CANADA CORP.	202	A				5
WESTOWER COMMUNICATIONS LTD.	330	D	D*	C*	C*	4
WIRECOMM SYSTEMS INC.	136	D*	Z	Z	A	5
SECTEUR DES TRANSPORTS						
101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	239	C	C	Z	B	3
1507953 ONTARIO INC.	133	D	C*	D*	D*	5
1641-9749 QUÉBEC INC.	452	C	Z	D*	D*	4
Total						

ICR : Indice de conformité du rapport.

2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles;

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur						Total	F	A	PH	MV	ICR
						2 096	C	A	C	A	5
						160	C	A*	Z	B	4
						607	B	B	C	B	5
						690	B	A	C	B	5
						124	D	Z	D*	B	5
						99	C				5
						1 609	C	A	C	C	4
						257	B	Z	D*	A	5
						4 550	B	A	C	A	5
						88	A	Z	Z	A	5
						1 393	A	B	C	C	
						92	B	D*	D*	Z	5
						303	B	D*	C*	C	5
						CANWEST MEDIAWORKS INC. (global BC)					
						CHCH, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	B	A*	B*	C*	4
						CICT A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	B	B*	D*	C	5
						CITY A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	B	D*	D*	C*	5
						GLOBAL ONTARIO, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	A	A*	D*	B	5
						GLOBAL TELEVISION NETWORK QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	B	Z	Z	A*	5
						158	B				4
						278	B	D*	D*	D*	4
						GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.					
						GROUPE TVA INC.	B	Z	Z	C	5
						HENRI SICOTTE INC.	D	Z	Z	C*	2
						INSTECH TÉLÉCOMMUNICATION INC.	C*	Z	Z	A	5
						JIM PATISON INDUSTRIES LTD.	B	C	A	D	5
						LA PRESSE CANADIENNE	B	B*	C	C	5
						LEARNING & SKILLS TELEVISION OF ALBERTA LTD.	A	D*	D*	B*	5
						LOOK COMMUNICATIONS INC.	D	Z	Z	B	4
						MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	A	C*	D*	D*	5
						MTS ALLSTREAM INC. - Manitoba	A	B	C	C	5
						MTS ALLSTREAM INC. - Ontario	B	A	B	B	5
						MUSIQUEPLUS INC.	A	Z	D*	B	4
						NAVIGATA COMMUNICATIONS LTD.	A	Z	Z	C*	4
						NEWCAP INC.	A	C	C	C	5
						NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	A	A*	D*	D*	5
						NORTHWESTEL INC.	B	C	B	A	5
						PAGING NETWORK OF CANADA INC.	A	Z	D*	A	4

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre
 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles;
 ICR : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

SECTEUR DES COMMUNICATIONS		Nom de l'employeur		Total		F	A	PH	MV	ICR
G	J	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	174	C	A	A*	B*	A		5
		ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS INC.	629	A	A*	B	C			5
		AMTELECOM INC.	79	C						5
		ASTRAL MEDIA RADIO INC.	750	A	Z	Z	C			5
		BELL ALIANT	6 860	B	B	C	D			5
		BELL CANADA	24 276	A	C	D	B			5
		BELL EXPRESSVU L.P.	1 184	A	A	C	A			4
		BELL MOBILITÉ	4 106	A	B	D	A			5
		BELL SOLUTION D'IMPARTITION EN TIC INC.	768	B	Z	D*	C			5
		BLACKBURN RADIO INC.	191	B	D*	D*	B*			4
G		CANADIAN SATELLITE RADIO INC.	122	B						5
		CANPAR TRANSPORT L.P.	1 574	C	A	A	A			5
		CENTURY II HOLDINGS INC.	1 087	B	B	A	A			5
		CHUM LIMITED	3 048	A	C	C	C			5
		COGECO CABLE CANADA INC.	1 084	A	A	D	C			5
		COGECO CÂBLE QUÉBEC INC.	459	C	Z	Z	D*			3
		COGECO DIFFUSION INC.	130	A	Z	Z	D*			3
		COLISPRO INC.	146	D						5
		CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 897	A	C	C	C			5
		CTV INC. - Total	3 252	A	A	B	C			
		CTV INC.	1 675	A	A	B	C			5
		CTV INC. - ATV/ASN	174	B	A*	A	C*			5
		CTV INC. - CFCF	130	A	A*	A*	A			5
		CTV INC. - CFCN	160	A	A*	C*	C			5
		CTV INC. - CFRN	120	A	C*	D*	D*			5
		CTV INC. - CJOH	99	B	D*	D*	C*			5
		CTV INC. - CKCO	121	B	Z	A*	A*			5
		CTV INC. - CKY	89	A	C*	A*	B*			5
		CTV INC. - CTV SASKATCHEWAN	162	B	D*	A	D*			5
		CTV INC. - MCTV	120	A	A*	A	D*			5
		CTV SPECIALTY TELEVISION INC./ RDS	207	B	A*	D*	D*			5
		CTV TELEVISION INC. - CIVT	195	A	A*	D*	B			5

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Interprétation des résultats individuels

Le tableau qui suit affiche la liste des employeurs désignés par leur dénomination sociale et indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre d'employés de chaque employeur apparaît dans la

première colonne suivant celle où est indiqué la dénomination sociale. Les employeurs qui comptent 100 salariés ou plus à tout moment de l'année civile reçoivent une notation, mais le nombre total des salariés permanents à temps plein et à temps partiel dans cette colonne correspond aux données du 31 décembre 2006.

Le tableau de notation de rendement

SECTEUR BANCAIRE					
ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH					
101	A	A*		A	5
964	B	C	C	B	5
32 408	A	B	C	B	5
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE					
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA					
256	A	Z	D*	A	5
24 836	A	A	C	A	5
1 164	A	C	C	A	5
5 806	A	C	C	B	5
2 874	A	B	C	B	5
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA					
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)					
0					
12 550	A	B	C	A	5
40 883	A	A	C	A	5
28 398	A	A	C	A	5
BCP BANK CANADA					
0					
260	B	Z	D*	A	5
453	A	A*	C*	A	5
385	A	D*	D*	A	4
CITIZENS BANK OF CANADA					
CITIBANK CANADA					
DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH					
83					
239	A	D*	D*	B	5
38 542	A	B	C	A	5
118	B				5
939	A	A	D*	A	4
ING BANK OF CANADA					
JPMORGAN CHASE BANK, N.A.					
1 522	A	B	D	A	5
4 076	A	B	A	B	5

Légende : Total : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; F : Femmes; A : Autochtones; PH : Personnes handicapées; MV : Minorités visibles; ICR : Indice de conformité du rapport.

Description des codes

CODE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Un astérisque indique un petit nombre de salariés.	L'astérisque indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné.
F	Les employeurs n'ont pas de salariés depuis le 31 décembre.	Les employeurs doivent soumettre un rapport lorsqu'ils comptent un effectif de 100 salariés ou plus à n'importe quel jour de l'année civile. Il est possible qu'un employeur ait eu un effectif de 100 salariés ou plus durant l'année mais qu'il n'ait pas de salariés le 31 décembre. Dans ce cas, l'employeur ne reçoit pas de notation.
G	Selon le genre (masculin ou féminin).	Les employeurs qui déposent leur premier rapport peuvent le soumettre selon le genre seulement. Dans ce cas, la notation du rendement sera seulement calculée pour les femmes.
I	Le rapport de l'employeur a été fermé avec des anomalies mineures.	L'employeur a omis d'expliquer les écarts annuels trouvés dans ses données quantitatives.
J	Le rapport de l'employeur a été fermé avec des anomalies majeures.	L'employeur a omis d'expliquer les écarts annuels trouvés dans ses données quantitatives.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé son rapport après la date limite du 1 ^{er} juin, et ce, sans la permission du Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada. Ce dernier peut être assujéti à une pénalité monétaire.
M	Modification soumise en retard.	Une modification au rapport a été demandée, mais elle n'a pas été reçue ou a été reçue après la consolidation de la base de données.
N	Indique que le rapport de l'employeur n'incluait pas tous les groupes désignés dans le rapport annuel.	Les salariés de l'employeur sont rapportés dans le rapport annuel selon le genre. L'effectif complet a été soumis par tous les groupes désignés après que la base de données fut consolidée.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément à l'article 18 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
V	Volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la Loi, mais a produit volontairement un rapport.
T1	Transgresseur de la Loi : type 1.	L'employeur a omis de produire un rapport sur l'équité en matière d'emploi comme l'exige l'article 18 de la Loi et ce, sans excuse valable.
T2	Transgresseur de la Loi : type 2.	L'employeur a omis d'inclure certaines informations dans son rapport sur l'équité en matière d'emploi tel qu'exigé par l'article 18 de la Loi et des <i>Règlements</i> et ce, sans excuse valable; ou l'employeur a inclus de fausses informations énoncées ou des informations trompeuses dans le rapport.

Légende

Description des cotes de rendement

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour les six indicateurs.	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'employeur a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. Leur situation reflète bien la disponibilité de ce groupe sur le marché du travail au Canada (DMTC). Le groupe bénéficie d'une part adéquate des recrutements et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent.	La situation du groupe désigné au sein de l'organisation correspond relativement bien à sa DMTC et se compare favorablement à celle des autres salariés sur le plan de l'emploi et du salaire. Toutefois, il existe certains obstacles à l'atteinte d'une représentation satisfaisante, et des problèmes subsistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires de groupes désignés. Cette cote indique également que le recrutement et l'avancement des membres d'un groupe désigné ne sont pas suffisants, ou bien que les membres d'un groupe particulier quittent l'organisation en nombres disproportionnés.
C	Rendement moyen à inférieur.	La situation du groupe désigné au sein de l'organisation ne correspond pas à sa DMTC et elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés sur le plan de l'emploi et du salaire. De plus, l'organisation n'a pas recruté ni promu des membres de ce groupe à un rythme suffisant pour maintenir sa représentation au sein de l'effectif.
D	Rendement médiocre.	L'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des six indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles à l'emploi et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	Aucune représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'une enquête ou d'une analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres de groupes désignés ou encore de politiques de maintien en poste. Par conséquent, l'employeur doit effectuer une étude de ces systèmes d'emploi et adopter des mesures spéciales pour recruter des membres de groupes désignés.

Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les notations de rendement ou l'ICR, veuillez vous reporter au Guide technique à l'adresse suivante :

http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passereille.asp?hr=fr/pt/ot/ntem/ent/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtm&hs=wzp

* L'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné quelconque.

Dénomination sociale	Total de l'effectif	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	ICR
American Airlines, Inc.	251	A	A*	A	A	5
Banque de développement du Canada	1 693	A	A	A	A	5
CTV Inc. --CFCF	130	A	A*	A*	A	5
Conseil des arts du Canada	197	A	A	A	A	5
Musée canadien de la nature	158	A	A*	A*	A*	5
Société du Musée canadien des civilisations	373	A	A	A	A	5

d'ensemble (2006)

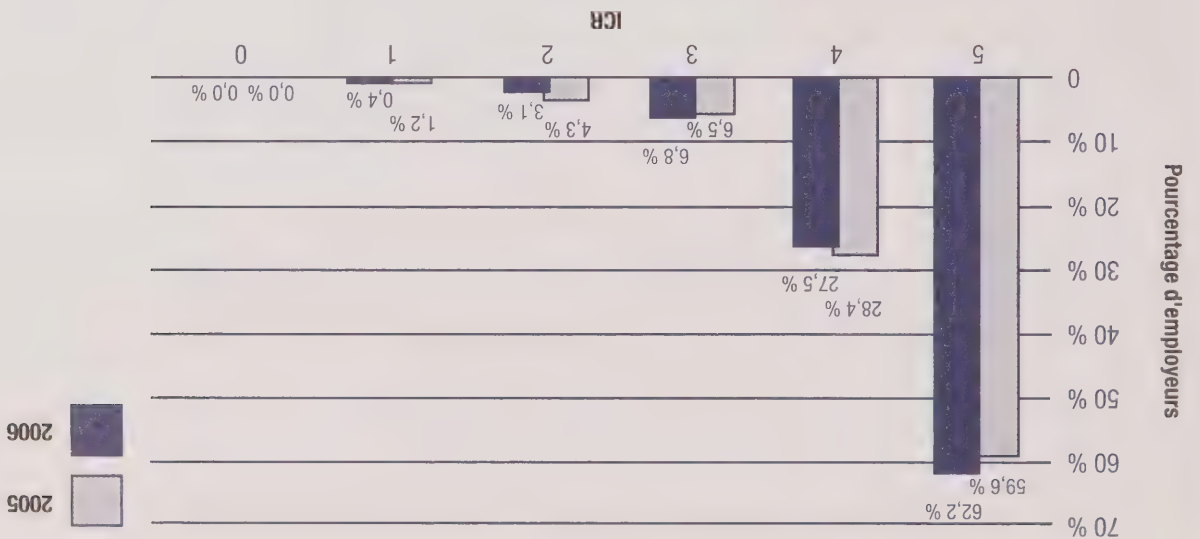
Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale ayant obtenu les meilleurs résultats

Pour la cinquième année consécutive, le **Musée canadien de la nature** s'est vu attribuer la cote « A » pour chacun des quatre groupes désignés. Six autres employeurs ont obtenu quatre « A », 27 employeurs ont obtenu trois « A », 101 employeurs ont obtenu deux « A » et 181 employeurs ont obtenu un « A ». **American Airlines, Inc.** est le premier employeur parvenant de l'industrie du transport aérien régulier qui n'a obtenu que des « A ».

Les employeurs ayant obtenu les meilleurs résultats - et dont le nom figure dans le tableau ci-dessous - ont obtenu un « A » pour les quatre groupes désignés et ont également obtenu la note maximale de cinq points pour leur ICR.

Représentation remarquable

- En 2006, plus que 60 % des employeurs ont reçu un ICR de cinq.



Répartition des ICR obtenus (2005 et 2006)

19 Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'ICR, veuillez consulter le Guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passelereille.asp?hr=fr/pvot/nient/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtm&hs=wzp

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale par cote de rendement, groupe désigné et secteur (2006)

Groupe désigné	Banques			Communications			Transports			Autres		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Femmes	17	3	0	35	38	17	26	50	164	75	2	24
Autochtones	6	6	3	2	33	13	126	43	29	53	55	24
Personnes handicapées	1	0	11	0	13	8	41	16	56	129	64	17
Membres des minorités visibles	13	6	0	23	19	31	57	47	88	74	40	32

- Le secteur bancaire a obtenu la cote la plus élevée (A) pour les femmes et les minorités visibles grâce à leurs progrès exceptionnels en représentation. En terme de salaire et de distribution professionnelle, les femmes et les minorités visibles ont obtenu une part appropriée de recrutements et de promotions par rapport à d'autres salariés. Toutefois, la situation des personnes handicapées n'a pas fait ses preuves en matière de disponibilité sur le marché du travail canadien.
- Dans le secteur des communications, la situation des femmes a été comparable à la disponibilité du marché du travail canadien, alors que dans le secteur des transports, la performance a été de moyenne à médiocre.
- Dans le secteur des transports, des employés ont fait des progrès remarquables en ce qui a trait à l'amélioration de la représentation des Autochtones par l'embauche et la promotion des membres de ce groupe au sein de leur personnel. Cependant, les employeurs ont obtenu une cote inférieure à l'égard des personnes handicapées.

Sommaire de l'Indice de conformité du rapport

L'indice de conformité du rapport (ICR) évalue cinq aspects du rapport de l'employeur : le respect de l'échéancier, les mesures prises, les résultats obtenus, les consultations menées auprès des représentants des employés et l'explication des écarts annuels présents dans les données. En 2006, 319 employeurs ont obtenu un ICR de cinq sur cinq, 141 ont obtenu un ICR de quatre sur cinq, 35 employeurs ont obtenu trois sur cinq, 16 ont reçu deux sur cinq et deux employeurs ont reçu un sur cinq. Aucun employeur n'a reçu un ICR de zéro en 2006¹⁹.

- La situation des membres des minorités visibles dans le secteur « Autres » a été assez impressionnante. La cote « A » a été atteinte par plus de 40 % des employeurs.

Annexe A :

Notation des employeurs

Cette annexe présente une évaluation des résultats quantitatifs obtenus par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et par les sociétés d'État en 2006. De plus, on y évalue notamment la mesure dans laquelle les employeurs ont satisfait aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, telles que mesurées par l'indice de conformité du rapport (ICR).

Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière de rapport en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi sont passibles d'une sanction pécuniaire. Dans les cas où la conformité du rapport d'un employeur est douteuse, on recommande à la Commission canadienne des droits de la personne de procéder à une vérification de conformité.

Sommaire du rendement

Les employeurs qui soumettent un rapport sur l'équité en matière d'emploi pour la première fois sont tenus de rendre compte uniquement des résultats selon le genre (masculin ou féminin) afin de leur accorder suffisamment de temps pour procéder aux enquêtes d'auto-identification auprès de leurs effectifs. En 2006, 21 employeurs ont présentés un rapport pour la première fois, quatre le faisaient volontairement et sept ne comptaient aucun employé le 31 décembre. Les

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale selon la cote de rendement et le groupe désigné (2006)

Groupe désigné	Cote				
	A	B	C	D	Z
Femmes	102	100	214	95	2
Autochtones	189	70	58	88	87
Personnes handicapées	72	32	115	191	82
Membres des minorités visibles	125	85	139	99	44

- En 2006, parmi tous les groupes désignés, les employeurs ont obtenus le plus grand nombre de cote élevé (A) et (Z) pour les Autochtones.
- Les employeurs ont obtenu la cote la plus faible pour les personnes handicapées (combiné D et Z).

18 « A » désigne un rendement supérieur, « B » bien, « C » suffisant, « D » médiocre et « Z » aucun groupe désigné dans l'effectif de l'employeur. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont les notations sont calculées, veuillez consulter le Guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passeelle.asp?nr=/p/vol/nrm/ent/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtm&hs=wzp

- Un rapport d'étape sur les engagements du gouvernement par rapport aux recommandations du rapport de 2002.

mesure les organismes et ministères fédéraux dont les mandats découlent de la Loi ont assumé leurs responsabilités à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Le comité peut également présenter des recommandations au Parlement sur les moyens à envisager en vue d'améliorer la loi et son administration.

La première révision de la Loi a eu lieu en 2001, et le gouvernement a donné suite aux recommandations du comité au mois de novembre 2002. Le deuxième examen parlementaire devait commencer le 13 décembre 2006, au moment où le mandat de l'examen de la Loi a été confié par la Chambre au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Avant le début de l'examen toutefois, ce mandat est devenu échoué, en raison de la prorogation du Parlement au mois de septembre 2007. Au moment de la publication, la Chambre n'avait toujours pas confié la responsabilité de la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au comité permanent.

En préparation à l'examen, le Programme du travail reprend les activités suivantes :

- Une évaluation du programme du ministère afin d'évaluer la mise en œuvre de ses responsabilités selon la Loi;

- Des consultations auprès d'un large éventail d'intervenants afin d'obtenir leurs points de vue et leurs recommandations (p. ex. la Commission canadienne des droits de la personne, l'Agence de la fonction publique du Canada, des organisations-cadres du milieu des affaires et syndicales comme le Congrès du travail du Canada et l'Association des banquiers canadiens);

7.1 Stratégie pour un milieu de travail sans racisme : un engagement continu

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme est une initiative horizontale dirigée par le ministère du Patrimoine canadien, en partenariat avec le Programme du travail, Citoyenneté et Immigration Canada et Justice Canada. La stratégie consiste en une approche à volets multiples à *Un Canada pour tous* : Plan d'action canadien contre le racisme, qui vise à éradiquer le racisme, et de cette façon, favoriser un milieu de travail équitable et inclusif.

En 2007, deuxième année de la mise en œuvre de la stratégie, le Programme du travail a poursuivi son mandat qui consiste à appuyer les employeurs s'attaquant au problème du racisme au travail, à aider ces derniers à aplanir les obstacles discriminatoires à l'emploi et à améliorer l'avancement des membres de minorités visibles et des Autochtones. La stratégie s'est effectuée comme suit :

- Sensibiliser les gens aux questions entourant le racisme au travail et aux objectifs fixés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi au moyen de 75 séances de sensibilisation offertes à plus de 500 employeurs à travers le Canada;
- Partager des pratiques exemplaires parmi les employeurs;

7.2 Examen législatif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

En 2007, des agents de prévention du racisme ont été recrutés dans les bureaux régionaux du Programme du travail à travers le Canada. Ces agents joueront un rôle important dans l'exécution du mandat de la stratégie et pour permettre aux employeurs d'adopter des mesures pratiques en vue de s'adapter à des effectifs de diversité raciale.

- Créer des liens avec la collectivité et le secteur privé afin de faciliter l'intégration au travail de membres de ces deux groupes désignés;

- Mettre au point et diffuser des outils d'apprentissage tels que des outils d'encadrement en direct et des programmes d'apprentissage électronique pour les employeurs et les employés.

Selon le paragraphe 44(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, un examen exhaustif de la Loi doit avoir lieu tous les cinq ans. Un comité parlementaire étudie les effets et le fonctionnement de la Loi. Le mandat principal du comité consiste à établir si la Loi a réalisé ses objectifs (c'est-à-dire, est-ce que les quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles – sont bien représentés au sein des effectifs d'employeurs visés par la Loi) et à évaluer dans quelle

Faire connaître l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi

Nasittuq fait connaître son engagement au principe d'équité en matière d'emploi à l'aide de son site Web et d'un portail interne. On retrouve dans celui-ci des renseignements sur la politique régissant l'équité en matière d'emploi, une copie de son sondage d'auto-identification et diverses questions et réponses sur l'équité en matière d'emploi. De plus, tous les ans, Nasittuq exige que chacun de ses employés signe un formulaire pour indiquer avoir lu et compris la politique sur l'équité en matière d'emploi de l'entreprise; mettre ces documents à la disposition des employés assure un taux de réponse plus élevé, une meilleure précision des détails dans le sondage auprès des employés et une meilleure sensibilisation de ceux-ci.

Appuyer totalement le principe de la conciliation travail/vie personnelle

En ce qui concerne l'assurance d'un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés, Nasittuq examine les besoins particuliers de chacun. Parmi les programmes mis en œuvre par l'entreprise, nous pouvons citer la rotation des postes, le partage des fonctions, les abonnements à un gymnase et divers événements et activités pour la famille. Selon les résultats d'une entrevue réalisée auprès des employés de Nasittuq par le Programme du travail, l'opportunité de concilier travail, vie personnelle et autres responsabilités est le facteur principal motivant les employés à demeurer à l'emploi de l'organisation.

L'engagement de Nasittuq à l'égard de l'équité en matière d'emploi

« Chaque employé est mis au courant de l'engagement de l'entreprise à l'égard de l'équité en matière d'emploi et à son adhésion au principe d'un traitement équitable de tous les employés. S'agit-il d'une simple initiative ou ce principe fait-il partie intégrante des rouages de notre quotidien? En qualité de gestionnaire, une bonne partie est de mon ressort, la différence se répand à travers l'organisation. »

- Ivan Waruyk, président
Nasittuq Corporation



Offres d'emploi

Nasittuq place des offres d'emploi dans plusieurs publications ciblant les Autochtones, notamment : Inuktitut Magazine, Native and Inuit Yearbook, Diversité Canada, Wind Speaker, Alberta Native News, Nunatsiag News et News North.

Développer le potentiel

Une des clés de la réussite de l'entreprise Nasittuq est son engagement à la formation des employés en poste et des employés éventuels. Selon l'entreprise, si les employés ont l'occasion de s'épanouir au sein de l'organisation, ils seront plus portés à conserver leur emploi. Non seulement cette entreprise attire et maintient en poste d'excellents employés à travers ses programmes, mais elle évite également les coûts élevés du recrutement et de reformation attribuables au roulement du personnel. Nasittuq a mis en œuvre les trois programmes suivants qui ciblent les peuples Autochtones afin de former des employés hautement talentueux.

Programme de formation

Nasittuq a mis sur pied un programme unique de formation en milieu de travail qui est adapté aux besoins particuliers de chacun des stagiaires. Une fois le programme terminé, les stagiaires peuvent postuler aux postes vacants chez Nasittuq.

Programme de bourses d'études pour Autochtones

S'inspirant de la réussite de son programme de formation, Nasittuq a mis en œuvre un programme de perfectionnement devant servir d'incitatif ayant pour but d'attirer des employés Autochtones éventuels. Le programme de perfectionnement est une combinaison d'études et de formation en milieu de travail qui, une fois terminé, donne aux participants une désignation ou une attestation professionnelle. Il permet aux personnes qui s'y inscrivent d'acquérir des compétences techniques de très haut niveau et améliore les occasions d'emploi pour les Autochtones au service de l'entreprise Nasittuq. Depuis la création du programme de perfectionnement au mois de décembre 2001, 93 % des participants ont terminé les cours exigés et la formation en milieu de travail.

Programme de perfectionnement

Projets rentables

« La stratégie rentable de l'entreprise Nasittuq a débuté avec la mise en œuvre et la diffusion de politiques sur l'équité en matière d'emploi à l'échelle de l'organisation. On a créé des programmes de formation et de perfectionnement professionnel par l'usage d'Internet et l'identification des organisations, des associations de groupes désignés et des établissements d'enseignement. On a également appuyé ces activités grâce à une communication et l'établissement de réseaux avec d'autres agents d'équité en matière d'emploi et professionnels des ressources humaines, avec une meilleure compréhension de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le passage en revue des rapports sur l'équité en matière d'emploi. »

- Mirvia Visentin, spécialiste en dotation
Nasittuq Corporation

Chapitre 6 : Exemple de réussite pour l'équité en matière d'emploi

Le présent chapitre porte sur un employeur du secteur privé relevant de la compétence fédérale qui a fait preuve d'un engagement exemplaire au recrutement et à l'avancement des Autochtones au sein de son effectif. Au Canada, les Autochtones doivent toujours surmonter des obstacles à l'emploi et sont sous-représentés au sein des effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale. On souligne au présent chapitre des mesures adoptées par la Nasittug Corporation pour mettre à contribution les talents des Autochtones. Cette organisation a été choisie en raison de sa notation de 2006 pour les personnes Autochtones, de son indice de conformité du rapport (ICR), ainsi que ses projets d'équité en matière d'emploi décrits dans son rapport narratif. Des représentants du Programme du travail ont rencontré cet employeur afin de cerner les facteurs qui ont contribué à la réussite de ses projets de ressources humaines pour les Autochtones dans le cadre de son programme d'équité en matière d'emploi.

Nasittug Corporation : Mettre à contribution les talents des Autochtones

Nasittug Corporation est l'agent chargé d'un projet conjoint auquel participent les entreprises ATCO Frontec Corporation et Pan Arctic Inuit Logistics. L'organisation exploite et entretient le Système d'alerte du Nord, qui détecte toute menace aéroportée pour l'Amérique du Nord. Nasittug Corporation présente un rapport annuel en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi depuis neuf ans et a démontré d'importants progrès au fil des années.

Offrir des occasions aux Autochtones

Partenariats

L'entreprise Nasittug a tiré profit de partenariats avec des organisations dans les collectivités où elle est active. En participant à des événements communautaires, Nasittug se fait connaître et attire des personnes cherchant un emploi. En 2006, elle a formé un partenariat avec la Commission de développement économique de Kitikmeot en vue de participer à un salon professionnel ambulatoire qui se rendait dans cinq collectivités en cinq jours, dans toute la région de Kitikmeot. Citons parmi les organisations avec lesquelles l'entreprise Nasittug a formé des partenariats au fil des ans : Le Conseil canadien pour le commerce Autochtone, Inuit Tapiriit Kanatami, la Chambre de commerce d'Inuvik et la Chambre de commerce régionale de Baïfin.

Nom de l'entreprise : Nasittug Corporation
Secteur : Transport
Industrie : Activités de soutien pour le transport aérien
Nombre d'employés : 321
Siège social : Ottawa (Ontario)

Banque canadienne impériale de commerce, la Banque Toronto Dominion et la Société canadienne des postes ont engagé ou formé des interprètes en langage de la main en 2006 afin d'appuyer les employés sourds et

qui entendent mal.

Les mesures d'adaptation ne sont pas uniquement importantes que pour les employés, mais elles s'imposent parfois pour éliminer les obstacles qui se dressent aux postulants de groupes désignés et pour faire en sorte que des candidats qualifiés ne soient pas inutilement écartés. L'entreprise Grant Transport, par

exemple, a eu recours à un interprète pendant l'entrevue d'un postulant issu d'une minorité visible dont la langue maternelle n'était pas l'anglais. Selon l'entreprise, cette mesure permettra de plus à la

personne en question de se sentir intégrée dans un milieu diversifié une fois engagée. Laidlaw Transit Ltd. connaît très bien aussi les avantages à tirer en allant au-delà des exigences en matière d'accommodement. Ses tests d'aptitude sont offerts en 50 langues.

Consultations

Les employés ont des comptes à rendre

annuellement au sujet des consultations tenues entre la direction et les représentants des employés vis-à-vis de la mise en œuvre de mesures visant à assurer l'équité en matière d'emploi. La plupart des employeurs ont consulté leurs employés par l'intermédiaire de comités d'équité en matière d'emploi, qui étaient formés de représentants de la direction et des employés de différents niveaux d'emploi et d'antécédents.

On a créé, par exemple, un Congrès national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité à la Banque canadienne impériale de commerce afin de dresser leur plan d'équité en matière d'emploi pour les trois prochaines années, avec la participation de plus de 130 cadres, gestionnaires et employés de toutes les unités fonctionnelles. Le congrès d'une journée et demie a donné l'occasion aux participants de voir les progrès et de contribuer à de nouvelles idées pour le nouveau plan.

travail inclusif pour les personnes handicapées » et un « Groupe de ressources pour les employés handicapés ».

On compte parmi les stratégies de maintien en poste préconisées par les employeurs en 2006, des programmes d'intégration des nouveaux employés dans le but de prévenir les départs hâtifs. Des représentants de l'entreprise Westcoast Energy Inc. se sont entretenus directement avec des employés nouvellement arrivés au pays afin de cerner leurs besoins particuliers et de créer des mécanismes de soutien, de même que de trouver des outils et des ressources qui contribueront à une bonne intégration.

Mesures d'adaptation

La mesure d'adaptation la plus souvent indiquée était de faciliter le retour au travail des employés ayant subi des blessures ou été victimes d'une maladie. Les employeurs ont bien réussi à trouver des solutions novatrices dans des circonstances uniques. Par exemple, une employée et chef de famille monoparentale de l'entreprise Dover Industries Limited qui avait subi une grave blessure devait retourner dans son village natal qui se situait à quatre heures de son lieu de travail pour obtenir l'aide qu'il lui fallait. Elle s'acquittait maintenant de ses fonctions grâce au télétravail. Son employeur s'occupe des dépenses. De même, on a organisé des accommodements pour un employé de l'entreprise Grant Transport qui souffre maintenant de diabète. En effet, on a installé pour lui une fiche électrique et un petit réfrigérateur dans son camion pour qu'il ait toujours accès à des aliments et puisse maintenir son taux de sucre sanguin.

Une plus grande sensibilisation aux défis que doivent surmonter les personnes handicapées a eu pour effet d'améliorer les mesures d'adaptation. US Airways Group, Inc., par exemple, a mis en œuvre un projet d'accès d'emploi avec reconnaissance vocale (appelé en anglais JAWS) afin de permettre à un employé non voyant de travailler. Vu la réussite du projet JAWS, l'entreprise a recruté et formé neuf agents de réservation non voyants en 2006. Symcor Inc., la

Sensibilisation ciblée

Les employeurs ont indiqué que les organisations communautaires suivantes les avaient aidé à réaliser leurs objectifs de recrutement en 2006 et à profiter pleinement d'un effectif diversifié.

Avantage sans limites
<http://www.abilityedge.ca/index.asp?language=2>

Inclusion Network
http://www.inclusionnetwork.ca/CareerSite/AIN/index_fr.html

EmployAbilities
<http://www.employabilities.ab.ca/index.cfm>

Greater Vancouver Business Leadership Network (GVBLN)
<http://www.gvbln.ca>

INROADS
<http://www.inroads.org>

LifeWorks
<http://www.lifeworks.mb.ca>

LinkUp Employment
<http://www.linkup.ca>

New Canadian Program
<http://www.newcanadians.org>

Strategic Alliance of Broadcasters for Aboriginal Reflection (SABAR)
<http://www.sabar.ca/index.html>

Strategic Employment Solutions
<http://www.strategicemploymentolutions.ca>

Maintien en poste

Environ le tiers des employeurs organisent des entrevues de fin d'emploi et estiment que celles-ci sont de précieuses sources d'information sur le maintien en poste des travailleurs. Elles permettent de cerner les tendances, les obstacles systémiques ou un traitement injuste en milieu de travail, d'évaluer les problèmes au travail et établir un ordre de priorités. Par exemple, grâce à l'information recueillie au cours d'entrevues de cessation d'emploi à la Banque royale du Canada, l'employeur a créé des webémissions sur le thème « Créer un milieu de

Des programmes d'encadrement et de jumelage sont devenus, en 2006, des moyens plus populaires d'offrir aux employés de groupes désignés des occasions de perfectionnement professionnel. Air Transat Inc. a lancé un nouveau programme appelé « Une journée dans la vie de.... ». Ce programme a permis aux employés de se renseigner davantage sur un poste qui les intéresse.

aux groupes désignés. Par exemple, Enbridge Pipelines Inc. a réussi à réduire les obstacles linguistiques pour les travailleurs étrangers en les formant en anglais et en leur enseignant des stratégies de communication.

occasions de perfectionnement connexes destinées aux groupes désignés. Par exemple, Enbridge Pipelines Inc. a réussi à réduire les obstacles linguistiques pour les travailleurs étrangers en les formant en anglais et en leur enseignant des stratégies de communication.

¹⁷ Jackson, S.E., May, K.E. et Whitney, K., *Understanding the Dynamics of Diversity in Decision-Making Teams*, cité dans Robinson, G., *Building a Business Case for Diversity*, Academy of Management Executive, vol. 11, numéro 3, août 1997, p. 21.

solutions de rechange¹⁷».

Le saviez-vous...? Selon certaines études, les équipes multiculturelles « produisent davantage de solutions novatrices à des problèmes que les équipes homogènes ». On a constaté qu'un milieu de travail qui peut générer des idées différentes d'employés aux antécédents et d'expériences bien différents peut « l'emporter sur les groupes homogènes dans leur identification d'une perspective de problème et dans la production de

Des méthodes plus officielles ont également sensibilisé les gens à la diversité, et environ un employeur sur dix a organisé des événements spéciaux afin de favoriser la compréhension et l'acceptation. Par exemple, la Banque nationale du Canada a organisé une Semaine de la diversité dont le thème principal était « Faire tomber les idées reçues ». Même un simple dîner de type repas-partage peut être l'occasion parfaite de briser la glace et de promouvoir l'équité. Les discussions au sujet des aliments servis pendant ces dîners-partage chez ECL Group of Companies Ltd. « ont évolué vers d'autres sujets culturels et se sont poursuivies des semaines durant. Une si simple idée a permis de réunir des gens qui ne s'étaient peut-être pas fréquemment auparavant et a ouvert la voie à une meilleure compréhension de l'autre ».

Recrutement

Les employeurs ont constaté que les partenariats avec des organisations en milieu communautaire incitent les membres de groupes désignés à présenter une demande d'emploi et qu'ils contribuaient à faire

augmenter les taux de représentation. Par exemple, l'entreprise Peimorex Media Inc. siège toujours comme membre au comité de l'alliance stratégique des

radiodiffuseurs pour la représentation des Autochtones, qui s'affaire à accroître la représentation des

Autochtones dans l'industrie de la radiodiffusion. Aussi, Rawlco Radio Ltd. et US Airways Group Inc. ont

indiqué avoir formé un partenariat avec INROADS afin de recruter des stagiaires très qualifiés issus de minorités visibles, alors que la Banque Citizens du

Canada a formé un partenariat avec le Greater Vancouver Business Leadership Network, coalition d'employeurs se consacrant à améliorer les occasions

d'emploi des personnes handicapées. Le partenariat a permis de recueillir des références et a permis à deux

personnes de faire un stage pratique.

Formation et perfectionnement professionnel

ethniques.

Certains employeurs, notamment les entreprises Challenger Motor Freight Inc., Skyservice F.B.O. Inc. et Skyservice Aviation Inc., ont commencé à afficher leurs offres d'emploi en plusieurs langues, dans le but d'attirer des postulants issus de minorités visibles. À part l'accueil chaleureux de cette stratégie, on réussit également à accroître la visibilité dans les publications

Si les employeurs ont parfois peine à recruter des candidats qualifiés, certains ont adopté des mesures visant à accroître le nombre de postulants qualifiés en ciblant des employés éventuels de groupes désignés au début du processus de recrutement. Par exemple, Standard Aero Limited est devenu un des commanditaires du programme d'accès au génie (Engineering Access Program) qui offre aux Autochtones l'occasion de s'inscrire à des études universitaires en génie. L'entreprise Wasaya Airways Limited Partnership a dressé un nouveau plan stratégique qui vise à attirer les jeunes au domaine de l'aéronautique en parrainant un camp pour enfants Autochtones ayant pour thème l'aviation.

La formation et le perfectionnement du personnel contribuent également à assurer l'équité en milieu de travail. En 2006, des ateliers de formation tels que « Créer une compétence interculturelle » à la Banque royale du Canada et « Micro-inégalités et micro-avantages : le pouvoir d'un leadership inclusif » chez la JPMorgan Chase Bank, N.A., ont permis de fournir aux employés des renseignements en vue de prévenir la partialité et les fausses idées en milieu de travail. Pratiquement la moitié des employeurs ont recours à des séances de formation afin de promouvoir l'équité, et la plupart de ceux-ci jumellent cette formation à des

Chapitre 5 :

Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État présentent un compte rendu narratif qui décrit les mesures adoptées pour éliminer les obstacles auxquels font face les membres des groupes désignés dans leur milieu de travail. Il peut s'agir, entre autres, de mesures liées aux : communications, milieu favorable à l'équité, recrutement, formation et perfectionnement professionnel, maintien en poste, mesures d'adaptation et consultations. On présente dans ce chapitre un survol des pratiques exemplaires adoptées par les employeurs en 2006.

Communications

Plus de 70 % des employeurs ont communiqué aux employés, sur une base régulière, les questions touchant l'équité en matière d'emploi. Par exemple, la Banque royale du Canada appuie un groupe de ressources pour sensibiliser ses employés à la culture Autochtone. Notamment, il s'agit d'établir des relations avec des collectivités Autochtones, de préparer mensuellement des webémissions et d'organiser une conférence annuelle sur le leadership. Dans ce même contexte, en 2006, les employés de TransCanada Pipelines Limited ont participé à cinq événements de sensibilisation à la culture Autochtone. Ces derniers ont pu explorer cette culture et discuter des mythes et des fausses idées qui y sont associés.

Milieu favorable à l'équité

Les canadiens estiment que le travail d'équipe et la diversité favorisent l'innovation et renforcent le milieu des affaires en général¹⁶. Transformer ces principes en

Le saviez-vous...? Des représentations visuelles dans votre lieu de travail permettent de faire passer subtilement des messages à vos employés. La Banque laurientienne du Canada a joint des images de membres de groupes désignés dans un bulletin de nouvelles interne afin de « démystifier l'intégration de ces gens à la banque, de faire connaître leur contribution au sein de l'organisation et de souligner la valeur ajoutée qu'offre un milieu de travail diversifié ». De même, l'entreprise ECL Group of Companies Ltd. a fait monter un panneau d'affichage de 20 pieds sur 7 pieds où l'on dépeint une main-d'œuvre multiculturelle.

un milieu de travail plus équitable exige toutefois un effort concerté et un partenariat. Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée, par exemple, a lancé un réseau interne qui vise à faciliter l'encadrement, les communications, l'apprentissage et le réseautage chez les femmes. Les employeurs au Manitoba peuvent collaborer avec la « Manitoba Employment Equity Practitioners Association », qui offre des services de professionnels qui partagent de l'information et des ressources afin d'appuyer et de promouvoir l'équité en matière d'emploi dans la province. En 2006, quelques employeurs ont adopté un système de remise de prix pour reconnaître les employés qui ont contribué à faire progresser la diversité dans leur milieu de travail. La Banque HSBC Canada a créé le prix Ambassadeur de la diversité afin de reconnaître les membres de son personnel qui ont contribué à façonner les valeurs principales en matière de diversité de la banque et ceux qui créent un milieu inclusif au travail.

* La « part » représente le pourcentage de promotions parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustées des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	5 204	18,9	6 409	26,8	8 008	26,6
Communications	1 062	11,1	1 203	13,8	1 631	14,9
Transports	470	6,1	632	10,4	487	8,1
Autres	359	9,2	402	12,0	454	12,0
Tous les secteurs	7 095	14,6	8 646	20,6	10 580	20,8

sous réglementation fédérale*

Tableau 4.6
La part des membres des minorités visibles ayant obtenu une promotion dans le secteur privé

* La « part » représente le pourcentage de mises à pied parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustées des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 479	13,8	4 478	19,7	5 209	21,2
Communications	2 737	13,2	4 253	15,8	5 625	17,0
Transports	2 065	8,3	2 977	11,7	3 011	11,4
Autres	505	6,6	603	11,9	523	10,1
Tous les secteurs	8 786	11,2	12 311	15,3	14 368	16,1

secteur privé sous réglementation fédérale*

Tableau 4.5
La part des membres des minorités visibles ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le

* La « part » représente le pourcentage d'embauches parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustées des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 971	13,8	4 888	19,3	6 174	20,9
Communications	4 104	16,3	4 650	17,5	6 306	18,1
Transports	3 704	10,5	4 324	14,8	3 900	13,6
Autres	395	8,6	708	13,3	920	12,9
Tous les secteurs	12 174	13,0	14 570	16,9	17 300	17,3

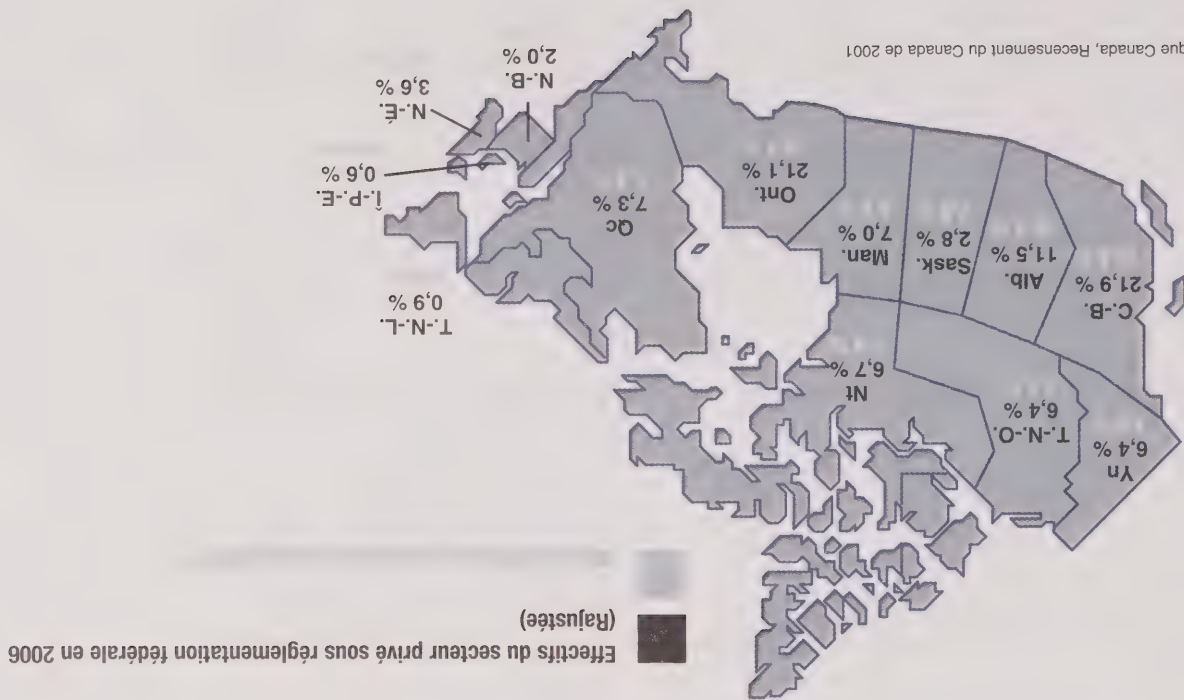
Tableau 4.4
La part des membres des minorités visibles recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Tableau 4.3
Membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2005	2006	
	%	%	%	
Cadres supérieurs	3,8	5,4	5,2	8,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,9	11,8	12,5	11,8
Professionnels	16,4	20,3	21,3	13,8
Personnel de bureau	13,6	17,2	17,6	12,7
CPÉME restantes	9,8	12,1	12,6	12,6
Total	11,7	14,7	15,3	12,6

* Les employeurs tiennent compte dans leurs rapports de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Ce tableau des CPÉME représente des écarts importants entre la représentation et la disponibilité pour les membres des minorités visibles.
 ** Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.
 *** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Illustration 4.1
Représentation (2006) et disponibilité (2001) des membres des minorités dans les effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, par région



Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

Secteur	2001			2005			2006			Non rajustée		
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	33 456	17,2	43 264	22,9	46 101	23,5	9,5	17,1	22,8	23,5	13,2	9,4
Communications	18 944	10,2	24 983	12,3	28 023	12,9	4,0	10,8	12,6	13,2	11,8	8,3
Transports	11 857	7,6	15 042	9,5	15 697	9,9	2,6	7,6	9,1	9,4	11,8	8,3
Autres	3 391	7,9	4 310	9,6	4 762	10,2	2,6	7,7	8,3	11,8	14,9	11,8
Tous les secteurs	67 648	11,7	87 599	14,7	94 583	15,3	5,0	11,7	14,1	14,9	14,9	11,8

Représentation des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Tableau 4.2

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles du secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

** « D » désigne la disponibilité au sein de la population active exprimée en pourcentage selon le Recensement du Canada de 2001 réalisé par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui figurent à la partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ On compte parmi les autres employeurs du secteur public les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Employeurs	2005			2006			Non rajustée		
	R*	R*	D**	R*	R*	D**	R*	R*	D**
Total du secteur privé	14,7	15,3	12,6	14,1	14,9	12,6	14,1	14,9	12,6
Fonction publique fédérale				8,1	8,6	10,4	11,3	11,8	12,6
Employeurs distincts†				3,0	3,2	10,3	7,0	7,3	10,8
Autres employeurs du secteur public‡				3,0	3,2	10,3	7,0	7,3	10,8
Total du secteur public				7,0	7,3	10,8	7,0	7,3	10,8
Grand total des deux secteurs				11,6	12,3	12,0	11,6	12,3	12,0

Membres des minorités visibles au sein des effectifs de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Tableau 4.1

Chapitre 4 :

Les membres des minorités visibles

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des membres des minorités visibles faisant partie des effectifs de divers employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹³. Les conclusions principales tirées de l'an 2006 sont comparées à celles des années antérieures et, le cas échéant, à celles de 2001 et de 1987¹⁴.

Points saillants

- De 2005 à 2006, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté, tant chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale que dans le secteur public fédéral. Leur représentation est demeurée supérieure à la disponibilité chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale. Dans le secteur public fédéral, la représentation de ce groupe était sensiblement inférieure à la disponibilité (tableau 4.1)¹⁵.
- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans chacun des secteurs industriels chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale depuis 2001. Ce groupe était sensiblement sur-représenté dans le secteur bancaire (tableau 4.2).

- Chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, la représentation des membres des minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles a augmenté de 2001 à 2006. La représentation a dépassé la disponibilité pour les postes de cadres intermédiaires et les emplois professionnels en 2006; toutefois, leur représentation parmi les cadres supérieurs est demeurée nettement inférieure à la disponibilité (tableau 4.3).

- De 2001 à 2006, le nombre des membres des minorités visibles chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale s'est accru en raison d'une augmentation de 42 % du nombre d'embauches de membres de ce groupe (tableaux 4.2 et 4.4).

- En raison de la représentation croissante des membres des minorités visibles entre 2001 et 2006 chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, leur part de promotions et cessations d'emploi (ceux qui quittent le marché du travail) a augmenté (tableaux 4.5 et 4.6).

¹³ Veuillez vous reporter à l'**Annexe B** pour obtenir des données sur les membres des minorités visibles faisant partie des effectifs d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État et à l'**Annexe C** pour des données sur les membres des minorités visibles dans le secteur public visés par la Loi.

¹⁴ On compare aux tableaux de la présente section les données rajustées et non rajustées concernant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État. Les données rajustées se rapportent aux employés du même groupe d'employeurs (314) ayant présenté un rapport tous les ans depuis 2001, alors que les données non rajustées se rapportent à tous les employés ayant fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (c'est-à-dire que tous les employeurs font partie des comparaisons interannuelles).

¹⁵ Afin d'évaluer les progrès des membres des minorités visibles visés par la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent de recensements réalisés à tous les cinq ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité provenant du Recensement du Canada de 2001.

* La « part » représente le pourcentage de promotions parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	526	1,9	489	2,0	740	2,5
Communications	176	1,8	150	1,7	188	1,7
Transports	168	2,2	128	2,1	124	2,1
Autres	76	2,0	76	2,3	89	2,3
Tous les secteurs	946	1,9	843	2,0	1 141	2,2

réglementation fédérale*

Tableau 3.6
La part des personnes handicapées ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous

* La « part » représente le pourcentage de mises à pied parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	469	1,9	694	3,0	800	3,3
Communications	414	2,0	570	2,1	702	2,1
Transports	426	1,7	498	2,0	530	2,0
Autres	246	3,2	106	2,1	137	2,6
Tous les secteurs	1 555	2,0	1 868	2,3	2 169	2,4

privé sous réglementation fédérale*

Tableau 3.5
La part des personnes handicapées ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur

* La « part » représente le pourcentage d'embauches parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	223	0,8	379	1,5	489	1,7
Communications	225	0,9	281	1,1	415	1,2
Transports	655	1,9	354	1,2	319	1,1
Autres	54	1,2	55	1,0	82	1,2
Tous les secteurs	1 157	1,2	1 069	1,2	1 305	1,3

Tableau 3.4
La part des personnes handicapées recrutées dans le secteur privé sous réglementation*

Tableau 3.3
Personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'unité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2005	2006	
	%	%	%	
Cadres supérieurs	2,0	2,7	2,6	2,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,9	2,6	2,7	2,5
Surveillants	2,0	2,8	2,9	2,0
CPÉME restantes	2,4	2,9	2,8	4,4
Total	2,4	2,8	2,8	5,3

* Les employeurs tiennent compte dans leurs rapports de 14 catégories professionnelles de l'unité en matière d'emploi (CPÉME). Ce tableau représente des CPÉME avec des écarts importants entre la disponibilité et la représentation pour les personnes handicapées.
 ** Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.
 *** Source : Statistique Canada, EPLA de 2001

Illustration 3.1
Représentation (2006) et disponibilité (2001) des personnes handicapées dans les effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, par région

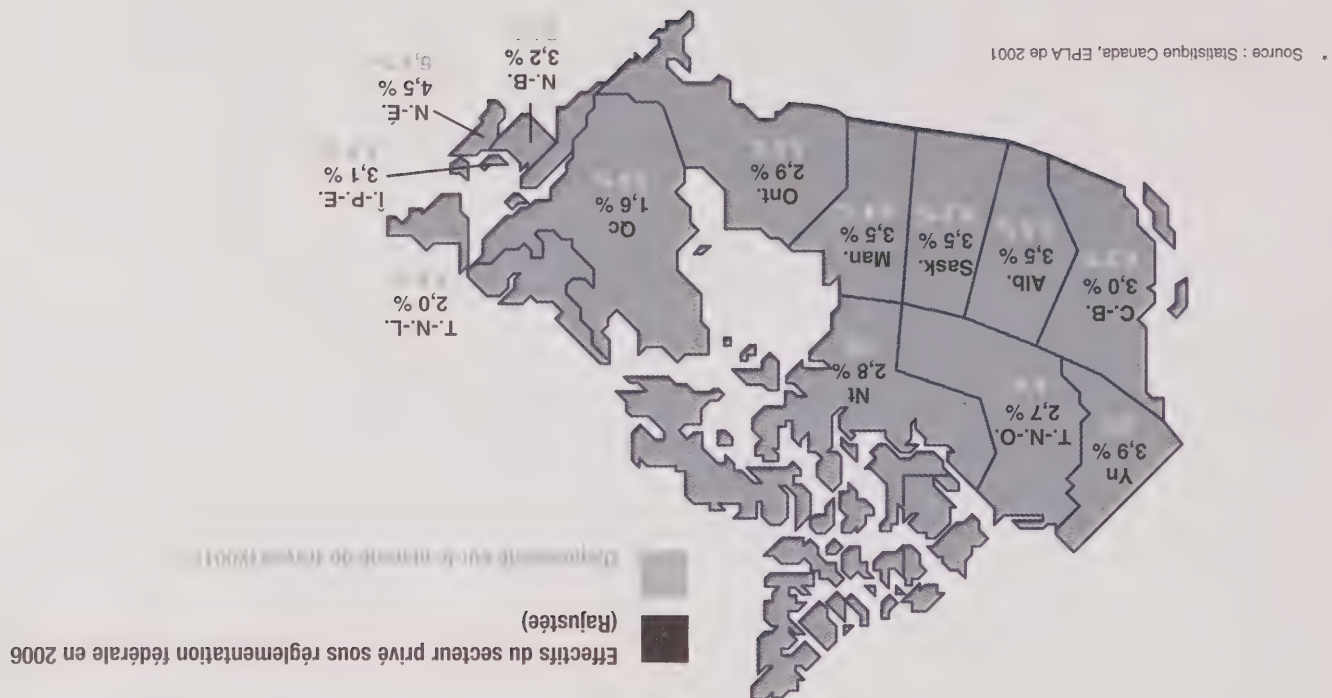


Tableau 3.1
Personnes handicapées au sein des effectifs de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Rajustée		Non rajustée	
	2005	2006	2005	2006
	R*	R*	R*	R*
	D**	D**	D**	D**
	%	%	%	%
Total du secteur privé	2,8	2,8	2,7	2,7
Fonction publique fédérale			5,8	5,8
			5,8	3,6
Employeurs distincts†			4,9	5,0
			5,3	5,3
Autres employeurs du secteur public‡			1,6	1,4
			5,3	5,3
Total du secteur public			4,2	4,1
			4,5	4,5
Grand total des deux secteurs			3,2	3,2
			5,0	5,0

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

** « D » désigne la disponibilité de la population active en pourcentage, selon l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 menée par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui figurent à la partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ On compte parmi les autres employeurs du secteur public les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 3.2
Représentation des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée		Non rajustée	
	2001	2005	1987	2001
	Nbre	Nbre	%	%
	%	%	%	%
Banques	3 900	2,0	6 223	3,3
	2,6	2,6	5 520	2,5
Communications	4 610	2,5	5 380	2,6
	2,5	2,5	4 123	2,6
Transports	3 943	2,8	1 235	2,7
	2,8	2,8	1 183	2,5
Autres	1 206	2,4	2,3	2,3
Tous les secteurs	13 659	2,4	16 961	2,8
	2,7	2,7	17 289	2,8
	2,7	2,7	2,3	2,3
	2,7	2,7	2,3	2,3
	2,7	2,7	2,3	2,7
	2,7	2,7	2,3	2,7

* Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

Chapitre 3 :

Les personnes handicapées

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des personnes handicapées faisant partie des effectifs de divers employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹⁰. Les conclusions principales tirées de 2006 sont comparées à celles des années antérieures et, le cas échéant, à celles de 2001 et de 1987¹¹.

Points saillants

- De 2005 à 2006, la représentation des personnes handicapées est demeurée la même au niveau agrégé et restait inférieure à leur disponibilité chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et dans le secteur public (tableau 3.1)¹².
- L'effectif de la fonction publique fédérale se démarque avec une représentation nettement supérieure à la disponibilité en 2004-2005 et en 2005-2006 (tableau 3.1).
- La représentation de personnes handicapées a augmenté sensiblement dans le secteur bancaire au fil du temps, mais est demeurée relativement stable chez les autres employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale (tableau 3.2).

- Entre 2001 et 2006, la représentation des personnes handicapées a augmenté et correspondait à la disponibilité des postes de cadres supérieurs et intermédiaires chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale (tableau 3.3). Toutefois, les personnes handicapées restaient sous-représentées dans les emplois de supervision et toutes les autres catégories professionnelles.

- La part des personnes handicapées embauchées et promues chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale a augmenté quelque peu au fil des années (tableaux 3.4 et 3.6). La représentation générale toutefois ne s'est guère améliorée en raison d'une augmentation de la part des cessations d'emploi pour ce groupe (ceux qui quittent le marché du travail) (tableaux 3.1 et 3.5).

¹⁰ Veuillez vous reporter à l'**Annexe B** pour obtenir des données sur les personnes handicapées faisant partie des effectifs d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État et à l'**Annexe C** pour des données sur les personnes handicapées dans le secteur public visées par la Loi.

¹¹ On compare aux tableaux de la présente section les données rajustées et non rajustées concernant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État. Les données rajustées se rapportent aux employés du même groupe d'employeurs (314) ayant présenté un rapport à tous les ans depuis 2001, alors que les données non rajustées se rapportent à tous les employés ayant fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (c'est-à-dire que tous les employeurs font partie des comparaisons interannuelles).

¹² Afin d'évaluer les progrès des personnes handicapées visées par la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent d'enquêtes réalisées à tous les cinq ou dix ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité provenant de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001.

* La « part » représente le pourcentage de promotions parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	322	1,2	314	1,3	409	1,4
Communications	149	1,6	131	1,5	175	1,6
Transports	183	2,4	156	2,6	148	2,5
Autres	111	2,8	172	5,1	207	5,5
Tous les secteurs	765	1,6	773	1,8	939	1,8

Tableau 2.6
La part des Autochtones ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

* La « part » représente le pourcentage de mises à pied parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	311	1,2	315	1,4	342	1,4
Communications	327	1,6	478	1,8	684	2,1
Transports	588	2,4	769	3,0	874	3,3
Autres	177	2,3	148	2,9	153	3,0
Tous les secteurs	1 403	1,8	1 710	2,1	2 053	2,3

Tableau 2.5
La part des Autochtones ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

* La « part » représente le pourcentage d'embauches parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	267	0,9	235	0,9	345	1,2
Communications	407	1,6	486	1,8	630	1,8
Transports	780	2,2	832	2,8	905	3,2
Autres	159	3,5	203	3,8	253	3,5
Tous les secteurs	1 613	1,7	1 756	2,0	2 133	2,1

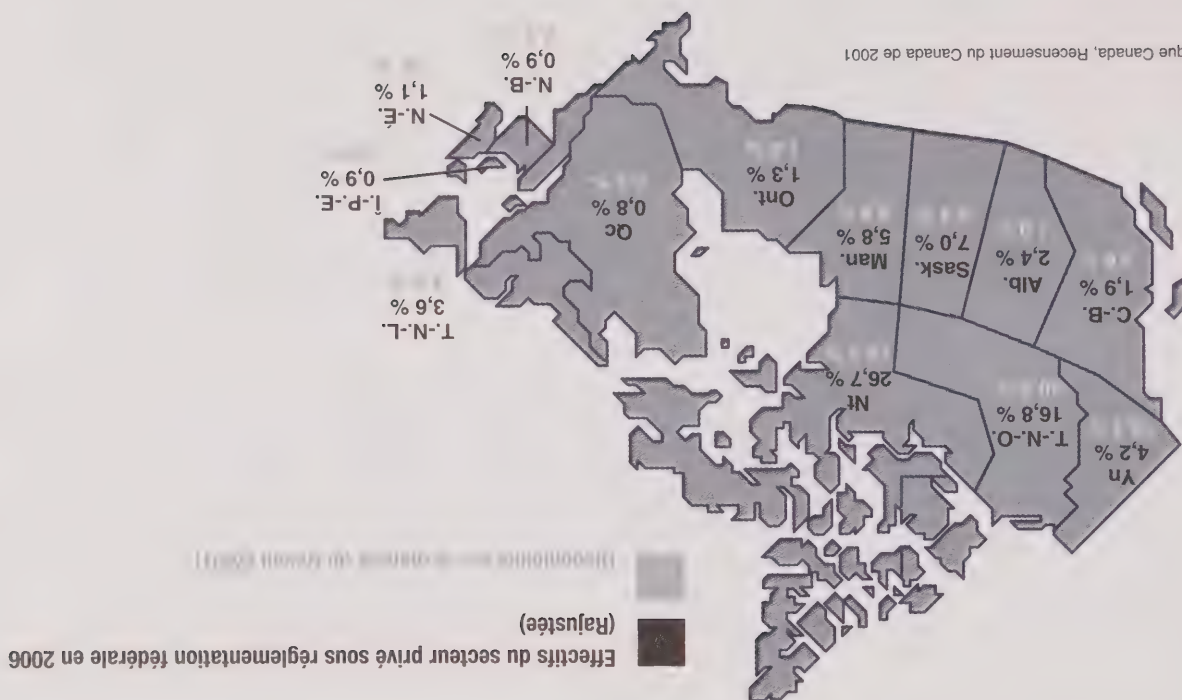
Tableau 2.4
La part des Autochtones recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Tableau 2.3
Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2005	2006	
	%	%	%	
Cadres supérieurs	0,5	0,7	0,7	2,5
Cadres intermédiaires et Professionnels	0,8	1,0	1,0	1,5
Contremaîtres	2,4	2,9	2,7	1,7
CPÉME restantes	1,8	2,1	2,1	3,0
Total	1,6	1,8	1,8	2,6

* Les employeurs tiennent compte dans leurs rapports de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Ce tableau représente des CPÉME avec des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des Autochtones.
 ** Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.
 *** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Illustration 2.1
Représentation (2006) et disponibilité (2001) des Autochtones dans les effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, par région



Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

Secteur	2001		2005		2006		1987		2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	2 124	1,1	2 448	1,3	2 605	1,3	0,6	1,1	1,3	0,6	1,3	0,6	1,5	0,7
Communications	2 533	1,4	3 087	1,5	3 275	1,5	0,6	1,4	1,5	0,6	1,4	0,6	1,5	0,7
Transports	3 174	2,0	3 824	2,4	3 821	2,4	0,7	2,0	2,3	0,7	2,3	0,7	2,4	0,9
Autres	1 203	2,8	1 387	3,1	1 526	3,3	0,9	2,7	2,3	0,9	2,7	0,9	2,3	0,7
Tous les secteurs	9 034	1,6	10 746	1,8	11 227	1,8	0,7	1,6	1,8	0,7	1,6	0,7	1,8	0,7

Tableau 2.2
Représentation des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles portant sur le secteur public fédéral sont recueillies selon la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

** « D » désigne la disponibilité au sein de la population active exprimée en pourcentage selon le Recensement du Canada de 2001 réalisé par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui figurent à la partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ On compte parmi les autres employeurs du secteur public les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Employeurs	2005		2006		2005		2006	
	R*	R*	R*	R*	R*	R*	R*	R*
Total du secteur privé	1,8	1,8	2,6	1,8	1,8	1,8	2,6	1,8
Fonction publique fédérale					4,2	4,2	2,5	2,5
Employeurs distincts†					2,6	2,8	2,6	2,6
Autres employeurs du secteur public‡					3,1	3,2	2,7	2,7
Total du secteur public					3,5	3,6	2,6	2,6
Grand total des deux secteurs					2,4	2,4	2,6	2,6

Tableau 2.1
Autochtones au sein des effectifs de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Chapitre 2 :

Les Autochtones

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des Autochtones faisant partie des effectifs de divers employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi⁷. Les conclusions principales tirées de 2006 sont comparées à celles des années antérieures et, le cas échéant, à celles de 2001 et de 1987⁸.

Points saillants

- La représentation des Autochtones est demeurée la même de 2005 à 2006. Les Autochtones étaient bien représentés dans le **secteur public fédéral**, tandis que chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** leur représentation se maintenait à un niveau inférieur à leur disponibilité (tableaux 2.1 et 2.2)⁹.

- En 2006, la représentation des Autochtones est demeurée la même dans pratiquement toutes les catégories professionnelles chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** (tableau 2.3) et était inférieure à la disponibilité dans tous les groupes, à l'exception des postes de contremaîtres.

- La part d'Autochtones embauchés par des **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** est demeurée largement inférieure à leur disponibilité en 2006 (tableau 2.4) et leur part de cessations d'emploi a augmenté (tableau 2.5). La part des Autochtones promus s'est maintenue (tableau 2.6).

7 Veuillez vous reporter à l'**Annexe B** pour obtenir des données sur les Autochtones faisant partie des effectifs d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État et à l'**Annexe C** pour des données sur les Autochtones dans le secteur public visés par la Loi.

8 On compare aux tableaux de la présente section les données rajustées et non rajustées concernant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État. Les données rajustées se rapportent aux employés du même groupe d'employeurs (314) ayant présenté un rapport à tous les ans depuis 2001, alors que les données non rajustées se rapportent à tous les employés ayant fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (c'est-à-dire que tous les employeurs font partie des comparaisons interannuelles).

9 Afin d'évaluer les progrès des Autochtones visés par la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent de recensements réalisés à tous les cinq ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité provenant du Recensement du Canada de 2001.

* La « part » représente le pourcentage de promotions parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	18 869	68,4	15 373	64,3	19 855	66,1
Communications	4 378	45,9	3 627	41,6	4 595	41,9
Transports	1 694	22,1	1 979	32,6	1 677	27,9
Autres	1 142	29,3	1 129	33,7	1 303	34,3
Tous les secteurs	26 083	53,6	22 108	52,6	27 430	54,0

Tableau 1.6
La part des femmes ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

* La « part » représente le pourcentage de mises à pied parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	16 274	64,7	14 117	62,0	15 061	61,4
Communications	8 001	38,5	10 468	38,8	12 684	38,3
Transports	6 171	24,7	5 876	23,1	6 081	23,1
Autres	1 847	24,2	1 780	35,3	1 657	32,1
Tous les secteurs	32 293	41,1	32 241	40,2	35 483	39,8

Tableau 1.5
La part des femmes ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

* La « part » représente le pourcentage d'embauches parmi les membres d'un groupe désigné. Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	17 688	61,5	14 749	58,4	17 331	58,6
Communications	9 592	38,2	9 722	36,5	12 986	37,3
Transports	10 924	31,0	7 092	24,3	7 297	25,5
Autres	1 447	31,6	1 876	35,3	2 469	34,6
Tous les secteurs	39 651	42,3	33 439	38,7	40 083	40,0

Tableau 1.4
La part des femmes recrutées dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Tableau 1.3
Femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2005	2006	2001
Cadres supérieurs	20,4	22,0	22,2	25,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	43,0	44,2	44,2	37,5
Professionnels	45,2	45,9	46,3	52,8
CPÉME restantes	45,9	44,6	44,7	47,7
Total	45,3	44,5	44,7	47,3

* Les employeurs tiennent compte dans leurs rapports de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Ce tableau représente des CPÉME avec des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des femmes.
 ** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001.
 *** Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Illustration 1.1
Représentation (2006) et disponibilité (2001) des femmes dans les effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, par région

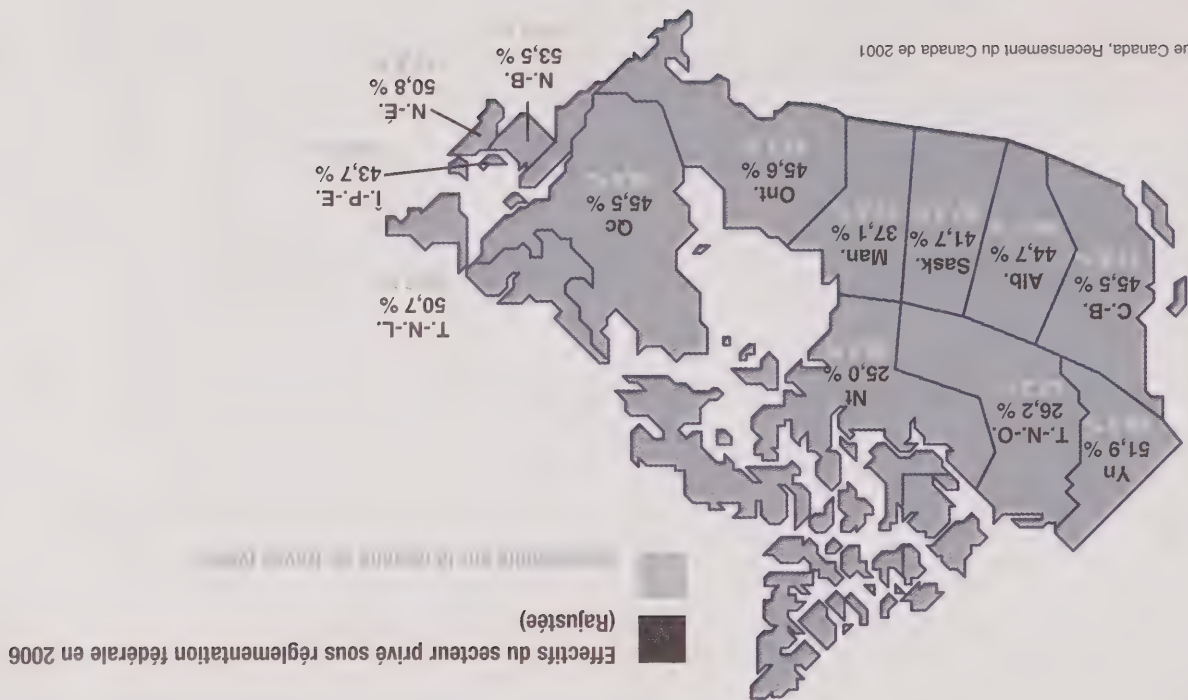


Tableau 1.1
Toutes les femmes salariées assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Rajustée	Non rajustée				
	2005	2006	R*	R*	R*	D**
	%	%	%	%	%	%
Total du secteur privé	44,5	44,7	47,3	43,3	43,1	47,3
Fonction publique fédérale				53,5	53,8	52,2
Employeurs distincts†				55,2	55,7	47,3
Autres employeurs du secteur public‡				18,2	18,3	47,3
Total du secteur public				41,7	42,1	49,6
Grand total des deux secteurs				42,7	42,7	48,1

« R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont

recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles portant sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

« D » désigne la disponibilité au sein de la population active exprimée en pourcentage selon le Recensement du Canada de 2001 réalisé par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les

statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui figurent à la partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ On compte parmi les autres employeurs du secteur public les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 1.2
Représentation des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée			Non rajustée		
	2001	2005	2006	1987	2001	2005
	Nbre	%	Nbre	%	%	%
Banques	138 425	71,1	130 282	69,0	134 274	68,4
Communications	76 556	41,1	82 995	40,8	88 398	40,8
Transports	35 614	22,9	38 199	24,1	38 949	24,5
Autres	12 021	27,9	14 082	31,2	14 783	31,7
Tous les secteurs	262 616	45,3	265 558	44,5	276 404	44,7
	262 616		265 558		40,9	44,9
					28,0	43,3
					21,2	43,1

Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

Chapitre 1 : Les femmes

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des femmes faisant partie des effectifs de divers employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi⁴. Les conclusions principales tirées de 2006 sont comparées à celles des années antérieures et, le cas échéant, à celles de 2001 et de 1987⁵.

Points saillants

- De 2005 à 2006, la représentation des femmes est demeurée la même au niveau agrégé et a continué de se situer sous le seuil de disponibilité chez les employeurs du secteur privé et public relevant de la compétence fédérale (tableau 1.1).⁶

- Les femmes étaient largement sur-représentées dans le secteur bancaire, mais on constate une tendance à la baisse au niveau de la représentation de ce groupe au fil des années (tableau 1.2). On note un phénomène contraire dans le secteur des transports.

- Chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs, intermédiaires et les professionnelles a augmenté entre 2001 et 2006. Par ailleurs, leur représentation parmi les groupes restants a diminué entre 2001 et 2005 et a légèrement augmenté de 2005 à 2006 (tableau 1.3). Cependant, la représentation est demeurée inférieure à la disponibilité dans les emplois de haute direction et les emplois professionnels.

- La part de femmes recrutées et promues chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale a augmenté en 2006 (tableaux 1.4 et 1.6), alors que la part des femmes qui ont quitté le marché du travail a légèrement baissé (tableau 1.5).

4 Veuillez vous reporter à l'Annexe B pour obtenir des données sur les femmes faisant partie des effectifs d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État et à l'Annexe C pour des données sur les femmes dans le secteur public visées par la Loi.

5 On compare aux tableaux de la présente section les données rajustées et non rajustées concernant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État. Les données rajustées se rapportent aux employés du même groupe d'employeurs (314) ayant présenté un rapport à tous les ans depuis 2001, alors que les données non rajustées se rapportent à tous les employés ayant fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (c'est-à-dire que tous les employeurs font partie des comparaisons interannuelles).

6 Afin d'évaluer les progrès des femmes visées par la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent de recensements réalisés à tous les cinq ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité provenant du Recensement du Canada de 2001.

Tableau 4
Représentation rajustée des groupes désignés seulement dans le secteur privé sous réglementation fédérale qui ont soumis un rapport tous les ans depuis 2001*

Secteur	Femmes						Autochtones					
	2001			2005			2001			2005		
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	138 425	71,1	130 282	69,0	134 274	68,4	2 124	1,1	2 448	1,3	2 605	1,3
Communications	76 556	41,1	82 995	40,8	88 398	40,8	2 533	1,4	3 087	1,5	3 275	1,5
Transports	35 614	22,9	38 199	24,1	38 949	24,5	3 174	2,0	3 824	2,4	3 821	2,4
Autres	12 021	27,9	14 082	31,2	14 783	31,7	1 203	2,8	1 387	3,1	1 526	3,3
Tous les secteurs	262 616	45,3	265 558	44,5	276 404	44,7	9 034	1,6	10 746	1,8	11 227	1,8
Personnes handicapées												
2001			2005			2006			Membres des minorités visibles			
Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 900	2,0	6 223	3,3	6 715	3,4	33 456	17,2	43 264	22,9	46 101	23,5
Communications	4 610	2,5	5 380	2,6	5 520	2,5	18 944	10,2	24 983	12,3	28 023	12,9
Transports	3 943	2,5	4 123	2,6	3 871	2,4	11 857	7,6	15 042	9,5	15 697	9,9
Autres	1 206	2,8	1 235	2,7	1 183	2,5	3 391	7,9	4 310	9,6	4 762	10,2
Tous les secteurs	13 659	2,4	16 961	2,8	17 289	2,8	67 648	11,7	87 599	14,7	94 583	15,3

* Les chiffres ont été rajustés afin d'évaluer les progrès à tous les ans dans la représentation des groupes désignés selon le groupe d'employeurs. Les données dans ce tableau ne peuvent pas être comparées à celles qui ont été publiées l'an dernier, parce que le groupe d'employeurs retenu dans le présent rapport compte 314 employeurs qui ont présenté des rapports tous les ans depuis 2001 (c'est-à-dire que les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Le rapport de l'an dernier portait sur 322 employeurs.

2. Afin d'évaluer les progrès des groupes désignés visés par la Loi, leur représentation exprimée en pourcentage (c'est-à-dire le nombre d'employés d'un groupe désigné divisé par le nombre total d'employés) est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements ou des enquêtes réalisés à tous les cinq ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation des groupes désignés en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité tirées du recensement ou d'enquêtes de 2001.
3. Puisque certains employeurs ont présenté leurs données après la date limite de publication, on peut parfois constater des différences dans les données présentées dans les rapports annuels au cours d'une année particulière.
4. Les données sur les effectifs visés par la Loi proviennent de diverses sources. Les données sur l'équité en matière d'emploi des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État sont recueillies selon l'année civile et consolidées par le Programme du travail, alors que celles de la fonction publique fédérale sont recueillies selon l'année financière et compilées par l'Agence de la fonction publique du Canada.

Limites des données sur l'équité en matière d'emploi³

toujours pas confié la responsabilité de la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au comité permanent.

Bien que le présent rapport contient les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi, il convient de noter les limites suivantes :

1. Les données sont fournies par les employeurs à tous les ans. Cependant, l'univers des employeurs change d'une année à l'autre, en grande partie en raison de l'ajout d'employeurs. Parfois, certains employeurs cessent de relever de la compétence fédérale. Si on compare les statistiques d'une année à l'autre, en tenant compte du fait que le nombre

d'employeurs a changé, la comparaison risque de donner des résultats imprécis. Par exemple, si un nouvel employeur indique une faible représentation pour les femmes, ce chiffre risque de réduire la représentation moyenne générale pour les femmes au cours de l'année. On pourrait conclure à tort une baisse de la représentation générale pour les femmes. Pour brosser un tableau plus précis de la situation, il faut s'en tenir aux employeurs qui ont présenté systématiquement des rapports au fil des années. C'est ce qu'on appelle des données « rajustées ». Cependant, pas toutes les données historiques n'ont fait l'objet d'un rajustement.

Les tableaux qui suivent illustrent les changements aux données attribuables à l'utilisation de divers groupes d'employeurs.

Tableau 3
Représentation non rajustée des groupes désignés de tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui ont soumis un rapport en 2001, 2005 et 2006*

Secteur	Femmes						Autochtones					
	2001			2005			2001			2005		
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
	2006			2006			2006			2006		
Tous les secteurs	284 720	44,9	291 198	43,3	300 747	43,1	9 865	1,6	11 854	1,8	12 364	1,8
Banques	139 080	71,0	131 415	68,9	135 634	68,4	2 139	1,1	2 460	1,3	2 636	1,3
Communications	88 861	41,3	89 849	40,8	91 518	40,6	2 921	1,4	3 263	1,5	3 353	1,5
Transports	44 318	24,7	48 553	25,3	48 957	25,4	3 588	2,0	4 509	2,3	4 537	2,4
Autres	12 461	28,0	21 381	30,7	24 638	30,2	1 217	2,7	1 622	2,3	1 838	2,3
Tous les secteurs	14 519	2,3	18 163	2,7	18 662	2,7	74 049	11,7	94 573	14,1	104 114	14,9
Banques	3 911	2,0	6 236	3,3	6 736	3,4	33 575	17,1	43 550	22,8	46 620	23,5
Communications	5 009	2,3	5 664	2,6	5 667	2,5	23 359	10,8	27 763	12,6	29 705	13,2
Transports	4 385	2,4	4 597	2,4	4 364	2,3	13 679	7,6	17 493	9,1	18 191	9,4
Autres	1 214	2,7	1 666	2,4	1 895	2,3	3 436	7,7	5 767	8,3	9 598	11,8

* Dans le présent tableau, les chiffres n'ont pas été rajustés. On retrouve ici tous les chiffres qui ont été présentés à chacune des années (c'est-à-dire 418 employeurs en 2001, 520 employeurs en 2005 et 524 employeurs en 2006). Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

3 Pour obtenir une description détaillée des termes et des méthodes statistiques utilisés dans le présent rapport, veuillez consulter le guide technique à l'adresse suivante : http://www.hrtsc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/lo/lswc/we/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.shtml&hs=wzp

Pour pratiquement tous les employeurs du secteur public fédéral, on a constaté une légère amélioration dans la représentation pour l'ensemble des groupes désignés. Nous présentons ci-dessous les points saillants sur la situation des effectifs chez les employeurs du secteur public fédéral visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- Au sein de la **fonction publique fédérale**, contrairement aux employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient bien représentées, mais les membres des minorités visibles étaient toujours sous-représentés (tableau 1).
 - Parmi les **employeurs distincts**, les femmes et les Autochtones étaient bien représentés, mais les personnes handicapées et les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés (tableau 1).
 - Parmi les **autres employeurs du secteur public**, les Autochtones étaient bien représentés, mais d'importants écarts de représentation persistaient chez les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles (tableau 1).
- Stratégie pour un milieu de travail sans racisme**
- La stratégie pour un milieu de travail sans racisme du Programme du travail favorise un milieu de travail équitable et inclusif, sans obstacles discriminatoires à l'emploi et favorise

Initiatives gouvernementales sur l'équité en milieu de travail

Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

- La stratégie pour un milieu de travail sans racisme du Programme du travail favorise un milieu de travail équitable et inclusif, sans obstacles discriminatoires à l'emploi et favorise

Révision de la législation

- Comme l'exige la loi tous les cinq ans, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fait l'objet d'une révision par un comité de la Chambre. Sa dernière révision remonte à 2001, et le gouvernement a donné suite aux recommandations du comité au mois de novembre 2002. Le 13 décembre 2006, la Chambre a confié le mandat de réviser la *Loi* au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Toutefois, avant le début de la révision, son mandat a expiré, en raison de la prorogation du Parlement au mois de septembre 2007. Au moment de la publication, la Chambre n'avait
- principalement aux milieux de travail visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Programme de contrats fédéraux* et amène les employeurs et les représentants des deux groupes à collaborer afin de trouver des approches nouvelles à la formation, au recrutement, au maintien en poste, à l'avancement et au règlement des différends. En 2007, la stratégie marque sa deuxième année de mise en œuvre. Des agents de prévention contre le racisme ont été embauchés à travers le Canada. Ces derniers appuient les employeurs et d'autres intervenants dans leurs efforts visant à créer un milieu de travail sans racisme. Les méthodes utilisées consistent à partager des pratiques d'affaires, des exemples de réussite et des analyses de cas. De plus, des séances de sensibilisation aux milieux de travail inclusifs ont été organisées, permettant par ce fait même de former des réseaux et d'offrir d'autres outils.

Employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale

2006 par rapport à 2005

À long terme

Pour l'ensemble des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État qui ont présenté un rapport en 2005 et en 2006 :

- La plus grande amélioration figurait dans la représentation des membres des minorités visibles (tableau 2).
- La représentation des Autochtones et des personnes handicapées est demeurée relativement stable, tandis que la représentation des femmes a quelque peu baissé (tableau 2).
- La représentation pour l'ensemble des groupes désignés (tableau 2) s'est grandement améliorée.
- Les plus importantes améliorations relatives ont été enregistrées chez les membres des minorités visibles et les Autochtones (tableau 2).

Tableau 2
Représentation des groupes désignés telle que déclarée par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	1987 2005 2006	1987 2005 2006	1987 2005 2006	1987 2005 2006
Banques	76,1 68,9 68,4	0,6 1,3 1,3	1,8 3,3 3,4	9,5 22,8 23,5
Communications	39,6 40,8 40,6	0,6 1,5 1,5	1,4 2,6 2,5	4,0 12,6 13,2
Transports	16,9 25,3 25,4	0,7 2,3 2,4	1,4 2,4 2,3	2,6 9,1 9,4
Autres	21,3 30,7 30,2	0,9 2,3 2,3	2,3 2,4 2,3	2,6 8,3 11,8
Tous les secteurs	40,9 43,3 43,1	0,7 1,8 1,8	1,6 2,7 2,7	5,0 14,1 14,9

* Ces données sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail. Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

Principales observations sur l'ensemble des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹

En 2006

- Chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, la représentation des membres des minorités visibles dépassait la disponibilité au sein de la main-d'œuvre. On notait toutefois des écarts dans la représentation des trois autres groupes désignés au sein de l'effectif; la situation était particulièrement difficile pour les personnes handicapées et les Autochtones (tableau 1).
- Dans le secteur public fédéral, on a observé de légères améliorations au chapitre de la représentation des femmes et des Autochtones. Toutefois, le principal défi réside dans l'écart de représentation des membres des minorités visibles (tableau 1).

Tableau 1
Résumé des statistiques de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Tous les salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Nbre	Nbre	R*	R*	R*	R*	R*	R*	R*	R*
		%	%	%	%	%	%	%	%
		D**	D**	D**	D**	D**	D**	D**	D**
Total du secteur privé	524	43,3	43,1	47,3	1,8	2,6	2,7	5,3	14,1
Fonction publique fédérale	75	53,5	53,8	52,2	4,2	2,5	5,8	5,8	3,6
Employeurs distincts	16	66 571	55,2	55,7	47,3	2,6	2,8	4,9	5,3
Autres employeurs du secteur public	2	125 198	18,2	18,3	47,3	3,1	3,2	2,7	1,6
Total du secteur public	93	368 399	41,7	42,1	49,6	3,5	3,6	2,6	4,2
Grand total des deux secteurs	617	1 066 609	42,7	42,7	48,1	2,4	2,4	2,6	3,2
							</		

« R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles portant sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC). « D » désigne la disponibilité de la population active exprimée en pourcentage, selon le Recensement du Canada de 2001 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 menées par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

1 Les employeurs qui soumettent des rapports en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprennent le secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les employeurs distincts [organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui sont énumérées à la partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada)] et les autres employeurs du secteur public (y compris les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada). Les employeurs sous réglementation provinciale inscrits au Programme de contrats fédéraux (PCF) ne présentent pas de rapports annuels. Ceci dit, on ne déduit donc aucune donnée sur la représentation des groupes désignés dans toute la population inscrite au PCF.

La présente édition du rapport annuel est la vingtième à être présentée au Parlement. On y décrit la situation d'emploi des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) et les progrès accomplis par les employeurs envers l'équité en matière d'emploi dans la perspective des rapports soumis en 2006.

Au fil du rapport, on compare les grandes conclusions de la version de 2006 à celles de l'année antérieure et, le cas échéant, de 1987 et de 2001 (date de la dernière révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par le Parlement).

Les **chapitres 1 à 4** fournissent des données sur la situation d'emploi de chacun des groupes désignés dans les divers milieux de travail visés par la *Loi*.

Le **chapitre 5, Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires**, offre de l'information sur les outils utilisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État afin d'améliorer les résultats d'équité en matière d'emploi.

Le **chapitre 6, Exemple de réussite pour l'équité en matière d'emploi**, présente un employeur, Nasitug Corporation, qui s'est démarqué en mettant à contribution les talents du peuple Autochtone.

Le **chapitre 7, La voie de l'avenir – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail**, décrit le travail entrepris par le Programme du travail afin d'appuyer l'avancement de l'équité en matière d'emploi.

Le 1^{er} juin 2007, les employés du secteur privé de compétence fédérale visés par la Loi ont présenté au Programme du travail leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Dans le présent rapport, on décrit la situation d'emploi des quatre groupes désignés et les progrès réalisés par chacun des employés vis-à-vis d'une représentation équitable en 2006. On y résume aussi les détails sur la main-d'œuvre qui se trouvent dans ces rapports d'employeurs et présente les progrès en cours de tous les autres employés visés par la Loi.

Bien que cette année, les résultats montrent dans son ensemble des progrès, il faut porter une attention particulière à l'amélioration de la représentation des personnes handicapées et des Autochtones chez les employés du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État.

La Loi est la seule législation fédérale exhaustive sur l'équité en matière d'emploi au Canada. Elle vise les cinq types d'employeurs suivants :

1. Les employés du secteur privé de compétence fédérale et les sociétés d'État comptant 100 salariés ou plus.
2. Les institutions de la fonction publique fédérale énumérées à la partie I de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) (p. ex. Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), le ministère de la Défense nationale, Service correctionnel du Canada et Santé Canada).
3. Les employés distincts, soit les organismes du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus figurant à la partie II de l'Annexe I de la LRTFP (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).
4. Les autres employés du secteur public comptant 100 salariés ou plus, notamment les Forces canadiennes (les officiers et les sous-officiers des Forces régulières et des Forces de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exclusion des fonctionnaires fédéraux).
5. Les entrepreneurs fédéraux sous réglementation provinciale qui fournissent des biens et des services, comptant au moins 100 salariés au Canada et qui soumissionnent ou qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral de 200 000 \$ ou plus.

Introduction

« La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

- Section II de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

En grande partie et grâce à la population diversifiée du Canada, les entreprises canadiennes peuvent faire concurrence de manière efficace dans l'économie mondiale. Ils ont à leur portée des perspectives et des compétences de Canadiens et de Canadiennes de culture et d'expérience différentes et peuvent par conséquent jouir d'un avantage concurrentiel. Accepter et reconnaître la diversité est de plus en plus important puisque la croissance du marché du travail canadien est de plus en plus tributaire de l'immigration. L'équité en matière d'emploi est un outil efficace qui aide les employeurs à réaliser ces objectifs.

À mesure que l'importante population active des enfants de l'après-guerre quitte le marché du travail, des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée

sont à prévoir dans de nombreux secteurs de l'économie canadienne. Il faudra intégrer un grand nombre de nouveaux travailleurs aux milieux de travail canadiens. Pour que l'économie canadienne puisse compter sur une participation maximale de la population active et soit toujours efficace au sein de l'économie mondiale, il faudra à tout prix adopter des pratiques de travail qui permettent d'accepter et de profiter pleinement des compétences de chacun.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi vise à rendre les milieux de travail plus inclusifs et ouverts aux personnes de groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) qui ont par le passé été confrontées à des obstacles à l'emploi particuliers.

Les employeurs visés par la Loi doivent respecter quatre grandes obligations dans la mise en œuvre des principes d'équité en matière d'emploi :

- Faire enquête sur la présence de membres de groupes désignés dans leurs effectifs : leurs niveaux de représentation, leurs catégories professionnelles, leur répartition salariale ainsi que leur part d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi;
- Effectuer une analyse de toute sous-représentation des groupes désignés dans toutes les catégories professionnelles de leurs effectifs;
- Examiner leurs systèmes d'emplois, leurs politiques et leurs pratiques afin de repérer tous les obstacles à l'emploi;

- Préparer un plan décrivant comment ils proposent d'éliminer les obstacles à l'emploi et d'adopter des politiques et des pratiques positives pour le recrutement, la formation, l'avancement et la rétention des personnes faisant partie des groupes désignés. Ce plan doit aussi prévoir des mesures d'adaptation raisonnables et comprendre un calendrier complet comptant des objectifs à court et à long terme.

Table des matières

Introduction	1
Aperçu	3
Chapitre 1 Les femmes	9
Chapitre 2 Les Autochtones	13
Chapitre 3 Les personnes handicapées	17
Chapitre 4 Les membres des minorités visibles	21
Chapitre 5 Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires	25
Chapitre 6 Exemple de réussite pour l'équité en matière d'emploi	29
Chapitre 7 La voie de l'avenir – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail	33
7.1 Stratégie pour un milieu de travail sans racisme : un engagement continu ..	33
7.2 Examen législatif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	33
Annexe A Notation des employeurs	35
Annexe B Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État	57
Annexe C Tableaux – Employeurs de la fonction publique fédérale et entrepreneurs fédéraux	77

Message du ministre

Des milieux de travail inclusifs sont essentiels à la productivité économique et à la cohésion sociale. Il est important que le milieu de travail reflète la diversité croissante du Canada pour que tous les travailleurs canadiens puissent s'épanouir et contribuer à la prospérité partagée de notre pays.

L'objectif principal de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est d'éliminer les obstacles dans le milieu de travail afin que nul ne se voie refuser des possibilités d'emploi pour des motifs autres que ceux qui sont liés à sa compétence. La *Loi* accorde la priorité au recrutement et à la promotion des membres des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Le rapport annuel décrit les progrès réalisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, les sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les employeurs distincts (par exemple, l'Agence du revenu du Canada et Parcs Canada) et d'autres employeurs du secteur public (la Gendarmerie royale du Canada et les Forces canadiennes) vers la constitution d'une main-d'œuvre plus représentative.

Ce rapport, qui analyse les données de 2006, indique que la représentation des membres des minorités visibles a augmenté sensiblement, particulièrement dans le secteur privé, et qu'il y a eu des améliorations en ce qui concerne l'embauche des Autochtones, particulièrement dans le secteur public.

Nous sommes déterminées à favoriser des milieux de travail équitables, sûrs et productifs. Chaque personne doit pouvoir obtenir un emploi et des promotions en fonction de ses capacités, sans discrimination. En éliminant les obstacles à l'égalité des chances dans le milieu de travail, l'économie canadienne se renforcera et deviendra plus concurrentielle.

Le Canada du XXI^e siècle se rapproche toujours plus de la réalisation de sa vision d'une société qui n'exclut vraiment personne, d'un Canada pour tous. Ensemble, nous pouvons faire de cette vision une réalité.

Jean-Pierre Blackburn, C.P., député

Ministre du Travail et

Ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec





ISBN : 978-0-662-05441-2

Cat. No. : HS21-1/2007

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2008

Ce document est offert en médias substitués sur demande (braille, audiocassette, disque compact, DAISY ou disquette).
Composez le 1 800 O Canada (1 800 622 6232) pour en commander un exemplaire.
Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1 800 926 9105.

Télécopieur : (819) 953-7260

Services des publications
RHDSCanada
140, Promenade du Portage
Phase IV, 12 étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Vous pouvez obtenir des exemplaires (imprimés) supplémentaires de cette publication, indiquant le numéro de catalogue HS21-1/2007, aux :

10638

Loi sur l'équité en matière d'emploi :
Rapport annuel 2007

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2007



Programme du Travail

Travail.gc.ca

